

Opinnäytetyö YAMK

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2020

Jaana Krankka

ELINVOIMAISIA VUOSIA YRITTÄJYYTEEN

– omaehtoisen terveyden edistämisen
toimintamalli

OPINNÄYTETYÖ (YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2020 | 61 sivua, 10 liitesivua

Ohjaaja: Raija Nurminen

Jaana Krankka

ELINVOIMAISIA VUOSIA YRITTÄJYYTEEN

- omaehtoisen terveyden edistämisen toimintamalli

Maamme yrittäjistä reilu kolmannes on iältään yli 55 –vuotiaita. Ikääntymisen myötä muutokset näkyvät erityisesti fyysisessä toimintakyvyssä, mikä saattaa altistaa sairauksille ja heikentää työssä selvimistä ennen aikaisesti. Aktiivisen ikääntymisen ja työssä eläkeikään jatkamisen näkökulmista erityistä huomiota tulee kiinnittää elintapoihin, sillä näiden on todettu vaikuttavan vanhenemisprosessiin enemmän kuin perimämme. Oikeanlaisilla interventioilla on mahdollista vaikuttaa ikääntyneiden yrittäjien hyvinvointi- ja terveyskäyttäytymiseen.

Kehittämisprojekti oli osa kansallista Entrefox – hanketta ja sen aktiivista ikääntymistä ja hyvinvointia tukevan työpaketin osaprojekti. Projektin tavoitteena oli tukea ikääntyneitä yrittäjiä omaehtoisen terveyden edistämässä. Kohderyhmänä olivat yli 55-vuotiaat yksin- ja pienyrittäjät tai yrittäjiksi aikovat. Tarkoituksena oli motivoida yrittäjiä elintapoihin liittyvässä muutosprosessissa sekä ohjata henkilökohtaisten terveys- ja hyvinvointitavoitteiden asettamisessa ja tavoittelussa. Kehittämisprojektissa tuotettu Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmalli kehittyi aiemman teorian tiedon, työpajatyöskentelyn prosessin sekä siitä saadun palautteen perusteella. Valmennusmalli on hyödynnettävissä eri kohderyhmille terveyden edistämisen interventioiden suunnittelun ja arvioinnin tueksi.

ASIASANAT:

omaehtoisuus, terveyden edistäminen, valmennus, terveys, hyvinvointi, yrittäjät, interventio

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Health and Well-Being Management and Leadership in Health Care programme (Master's Degree)

2020 | 61 pages, 10 appendices

Instructor: Raija Nurminen

Jaana Krankka

HEALTHY YEARS FOR ENTREPRENEURSHIP

- a model for promoting voluntary health

Over one third of Finnish entrepreneurs are over 55 years old. Aging can negatively effect physical capabilities and overall performance levels, which can consequently and prematurely negatively affect the capability of coping with workloads. Lifestyle choices have been discovered to affect the effects and process of aging more than genetics itself, therefore, active aging and the ability to better manage workload and work related stress until retirement should receive adequate focus. Aging entrepreneurs can vastly benefit from appropriate intervention related to improving well-being and health promotion.

This project was part of a national Entrefox project targeted to support work related active aging and well-being. The purpose and goal of this project was to support aging entrepreneurs in promoting voluntary health. The focus group consisted of solo entrepreneurs, small business owners and individuals planning to become entrepreneurs of age above 55 years. The aim of development project was to motivate and assist the entrepreneurs in the change process regarding healthier lifestyle and in setting and reaching individual health and well-being related goals. Healthy years for entrepreneurship - coaching model created during the project was developed on the basis of previous theoretical frameworks, during workshops and based on feedback received from the participants themselves. The coaching model can be utilized on various planning and implementations generally related to health promotion.

KEYWORDS:

self-motivated, health promotion, coaching, health, well-being, entrepreneurs, intervention

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Kehittämishankkeen tausta ja tarve	9
2.2 Kehittämishankkeen toimintaympäristö	9
2.3 Kehittämishankkeen tarkoitus, tavoite ja tuotos	10
3 KIRJALLISUUSKATSAUS	11
4 YRITTÄJÄN TERVEYS JA HYVINVOINTI	12
4.1 Terveystilan ja hyvinvoinnin määrittelyä	12
4.2 Terveystilan ja hyvinvointi yrittäjyyden näkökulmasta	13
4.3 Työkyky ja työhyvinvointi	15
4.4 Työhyvinvointitalo – malli yrittäjän työhyvinvoinnin viitekehyyksenä	16
4.5 Yrittäjyyden voimavarat ja kuormitustekijät	18
4.6 Ikääntyminen ja työkyky	20
5 YRITTÄJÄN OMAEHTOINEN TERVEYDEN EDISTÄMINEN	22
5.1 Terveystilan edistäminen	22
5.2 Itsemääräämisteoria omaehtoisen terveyden edistämisen taustalla	23
5.3 Valmentava ohjaus	24
5.3.1 Motivoiva haastattelu valmennuksessa	24
5.3.2 Transteoreettinen muutosvaihemalli	25
5.4 Precede-proceed – malli terveyden edistämisen intervention suunnittelussa	27
6 KEHITTÄMISPROJEKTIN ETENEMINEN	29
6.1 Kehittämishankkeen vaiheet	29
6.2 Kehittämishankkeiorganisaatio	32
6.3 Kehittämishankkeen kehittämismenetelmät	32
6.4 Kehittämishankkeen tuotos	33
7 KEHITTÄMISPROJEKTIN EMPIIRINEN OSA	35
7.1 Arviointitiedon tavoite ja tarkoitus	35
7.2 Käytetyt menetelmät, aineiston keruu ja analysointi	35
7.3 Teemahaastattelu osallistujien keskinäisenä vuoropuheluna	36

8 ARVIOINTITIEDON TULOKSET	38
8.1 Teemahaastattelujen tulokset	38
8.2 Osallistujien arvioita ja kehittämisehdotuksia	40
9 POHDINTA	42
9.1 Tulosten tarkastelu	42
9.2 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset	45
9.3 Jatkotutkimusaiheet	46
10 OMAEHTOISEN TERVEYDEN EDISTÄMISEN TOIMINTAMALLI JA SEN IMPLEMENTOINTI	47
11 KEHITTÄMISPROJEKTIN ARVIOINTI	53
11.1 Kehittämiprojektin prosessin arviointi	53
11.2 Kehittämiprojektin työskentelyn arviointi	53
11.3 Kehittämiprojektin vaikutusten arviointi	54
11.4 Kehittämiprojektin eettisyys ja luotettavuus	54
LÄHTEET	57

LIITTEET

- Liite 1. Yrittäjän hyvinvointisuunnitelma
- Liite 2. SMART –lomake
- Liite 3. Valmennusohjelman palaute ja arviointi teemahaastatteluna
- Liite 4. Teemahaastattelun sisällönanalyysi
- Liite 5. Teemahaastattelun saate
- Liite 6. Tietosuojaseloste

KUVAT

Kuva 1. Työhyvinvointitalo	17
Kuva 2. Omaehtoisen terveyden edistämisen toimintamalli	47
Kuva 3. Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmallin mukainen suunnitteluvaihe	49
Kuva 4. Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusohjelman toteutus	50
Kuva 5. Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusohjelman työpajojen sisällöt	51

KUVIOT

Kuvio 1. Precede-Proceed malli (Green ja Kreuter 1991, Räsänen 2010 mukaellen) 28

TAULUKOT

Taulukko 1. Kehittämisprojektin aikataulu 29

Taulukko 2. Valmennusohjelman merkitykset omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen suhteen teemahaastatteluun osallistuneiden mukaan 37

1 JOHDANTO

Työurien pidentäminen ja kaikkien kansalaisten osallistuminen työelämään on kansantaloudellisesti tärkeää (Shemeikka ym. 2017, 9-12). Pitkien työurien varmistaminen edellyttää sitä, että työikäisten työkyvyn tukemiseen panostetaan ja sitä kehitetään monipuolisesti (Gould ym. 2006, 13). Tämä koskettaa voimakkaasti myös maamme yrittäjiä, sillä yrittäjyys on noussut talouden avaintekijäksi. Yrittäjyyden avulla luodaan työtä ja hyvinvointia koko yhteiskuntaan eikä hyvinvointivaltion ylläpitäminen ole mahdollista ilman yhä vahvistuvaa yrittäjyyttä. (Järventaus & Kekäläinen 2018, 13.) Yrittäjien ikärakenteen tarkastelu antaa viitteitä myös siihen, että työuran loppupuolella olevien yrittäjien työkyvyn tukemiseen ja työssä jatkamisen edellytyksiin on aihetta panostaa; jopa reilu kolmannes yrittäjistä on 55-74-vuotiaita (Sutela & Pärnänen 2018, 19-20). Ikääntyvien yrittäjien työkyvyn tukemisen edellytykset ovat kuitenkin otolliset siinä mielessä, että yrittäjinä toimivat henkilöt eläköityvät keskimäärin palkkatyössä olevia ikätovereitaan myöhemmin ja heillä on myös runsaasti halukkuutta jatkaa työssä eläkeikään saakka (Sutela ym. 2018, 100-101).

Omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen nousee keskeiseksi asiaksi tarkasteltaessa ikääntyvien yrittäjien työkykyä ja työssä jatkamisen edellytyksiä. Erityisesti ikääntyneessä työikäisessä väestössä fyysisen terveyden ja toimintakyvyn merkitykset korostuvat. Aktiivisen ikääntymisen ja työssä eläkeikään jatkamisen näkökulmista erityistä huomiota tulee kiinnittää elintapoihin ja ympäristöön. (Ilmarinen 2006, 47-50.) Ikääntyvillä henkilöillä on runsaasti tietoa terveyden edistämisestä ja ylläpitämisestä, mutta tiedon määrä ei ole aina samassa suhteessa oman terveystyöskäytännön kanssa (Laaksonen ym. 2015, 45).

Omaehtoisella terveyden edistämällä tarkoitetaan yksilön omia valintoja terveytensä kohentamiseksi. (Hautamäki 2016, 4.) Yksilön omaehtoisessa terveyden edistämässä motivaatio elämäntapamuutokseen lähtee hänestä itsestään eli sisäinen motivaatio ohjaa yksilön tavoitteita, valintoja ja tekoja hänen omien arvojensa ja päätöstensä mukaisesti. Decin ja Ryanin (2000) kehittämä itsemääräämisteoria soveltuu omaehtoisen terveyden edistämisen taustalle, sillä teorian mukaan kolmen psykologisen perustarpeen kokeminen tuottaa hyvinvointia ja vahvistaa sisäsyntyistä motivaatiota. Yrittäjien omaehtoinen terveyden edistäminen on sekä huolehtimista itsestään yksilönä että vastuunkantamista omasta työkyvystään.

Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen - kehittämisprojekti toteutettiin yhteistyössä Turun ammattikorkeakoulun kanssa osana kansallista Entrefox – hanketta. Kehittämisprojekti oli Entrefox – hankkeen aktiivista ikääntymistä ja hyvinvointia tukevan työpaketin osa-projekti. Projektipäällikkönä toimi ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija. Kohderyhmänä olivat yli 55-vuotiaat yksin- ja pienyrittäjät tai yrittäjiksi aikovat. Projektin tavoitteena oli tukea yrittäjiä omaehtoisen terveyden edistämisessä. Tarkoituksena oli motivoida yrittäjiä elämäntapoihin liittyvässä muutosprosessissa sekä ohjata heitä henkilökohtaisten terveys- ja hyvinvointitavoitteiden asettamisessa ja tavoittelussa. Kehittämisprojektin tuotoksena syntyi Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen - valmennusmalli, joka kehittyi aiemman teorian tiedon, työpajatyöskentelyn prosessin sekä valmennukseen osallistuneilta yrittäjiltä saadun arviointitiedon perusteella. Valmennusmallin kehittämisessä hyödynnettiin terveyden edistämisen interventioiden suunnitteluun ja arviointiin tehtyä Precede-Proceed – mallia. Valmennusmalli on muunneltavissa kohderyhmän tarpeiden ja toimintaympäristön mukaan omaehtoisen terveyden edistämisen interventioita suunniteltaessa ja toteutettaessa.

2 KEHITTÄMISPROJEKTIN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Kehittämiprojektin tausta ja tarve

Yrittäjällä terveys ja hyvinvointi ovat yrittäjän työkyvyn ja työhyvinvoinnin perusta. Yrittäjän työhyvinvointi on myös yrityksen menestyksen edellytys, ja menestyvä yritys tukee yrittäjän terveyttä ja hyvinvointia. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 5- 6, 43; Heiskanen ym. 2013, 23.) Yrittäjillä ja erityisesti yksinyrittäjillä vastuu oman terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä sekä työperäisten ja ikääntymisestä johtuvien vaivojen ennaltaehkäisystä on yrittäjällä itsellään. Yrittäjillä terveydestä huolehtiminen jää kuitenkin helposti yritystoiminnan varjoon ja työkyvystä ei välttämättä muisteta huolehtia riittävästi. (Heiskanen ym. 2013, 36-38.)

Yrittäjät Suomessa 2017 – tutkimuksessa käy ilmi, että ilman palkattua henkilöstöä työskentelevistä yrittäjistä vain reilu neljännes on järjestänyt itselleen työterveyshuollon palvelut ja heidän tietämyksensä työterveyshuollon palveluista sekä muista tukimuodoista on vähäistä. Yrittäjien työkyky ja työssä jatkaminen on kuitenkin yhtälailla yhteydessä niin työurien pidentämispyrkimykseen kuin työllisyysasteisiin ja kansanterveyteen kuin palkansaajienkin. Yrittäjien työhyvinvointi on myös yhteiskunnallinen, ei vain yksilöllinen kysymys. (Sutela ym. 2018, 91- 94.) Tästä syystä on tärkeää vastata tähän haasteeseen kehittämällä menetelmiä, joiden avulla yrittäjät voivat itsenäisesti ottaa vastuuta omaan terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista.

2.2 Kehittämiprojektin toimintaympäristö

Kehittämiprojekti toteutettiin osana kansallista ja kansainvälistä Entrefox- hanketta (2019-2022), jonka tarkoituksena oli tukea yli 55-vuotiaiden yrittäjien ja yrittäjääikeita omaavien aktiivista ikääntymistä ja elinikäistä oppimista. Entrefox -hanke toteutettiin Turun ammattikorkeakoulun, Työterveyslaitoksen ja Helsingin yliopiston yhteistyönä ja hanke oli jaettu viiteen eri työpakettiin. Hanke oli Euroopan sosiaalirahaston rahoittama.. Toimenpiteet kohdistettiin hankkeen aikana erityisesti Varsinais-Suomeen ja Uudellemaalle, mutta pitkän aikavälin vaikutuksia tavoiteltiin näkyväksi koko Suomessa.

Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen - kehittämiprojekti oli Entrefox – hankkeen aktiivista ikääntymistä ja hyvinvointia tukevan työpaketin osaprojekti. Kohderyhmänä olivat yli

55-vuotiaat yksin- ja pienyrittäjät tai yrittäjiksi aikovat. Kehittämiprojektiin osallistunut yrittäjäryhmä koostui yhdestätoista yksin- ja pienyrittäjästä. Osallistujat oli rekrytoitu projektiin pääasiassa Varsinais-Suomen Yrittäjien kautta. Kehittämiprojektin toimeksiantajana toimi Turun ammattikorkeakoulu, joka vastasi Entrefox- hankkeessa yrittäjien aktiivisen ikääntymisen ja hyvinvoinnin tukemiseen keskittyvästä työpaketista. Työpaketin vastuuhenkilöinä toimivat Turun ammattikorkeakoulun kehitys- ja tutkimuspäällikkö sekä tekniikan ja fysioterapian lehtorit.

2.3 Kehittämiprojektin tarkoitus, tavoite ja tuotos

Projektin tavoitteena oli tukea ikääntyviä yrittäjiä omaehtoisen terveyden edistämisesä. Omaehtoisella terveyden edistämisellä tarkoitetaan tässä yksilön vastuuta ja aktiivisuutta terveytensä ja hyvinvointinsa edistämisesä. Terveydellä tässä tarkoitetaan yksilön fyysisistä ja psyykkistä terveyttä ja toimintakykyisyyttä. Hyvinvoinnilla tässä tarkoitetaan yksilön kokemaa hyvinvoinnin tilaa, jota hyvä terveys, terveelliset elämäntavat ja sosiaalisten suhteiden tuottama mielihyvä tukevat. Terveys ja hyvinvointi luovat perustan yksilön työkyvylle ja työhyvinvoinnille.

Kehittämiprojektin tarkoituksena oli motivoida yrittäjiä elämäntapoihin liittyvässä muutosprosessissa sekä ohjata henkilökohtaisten terveys- ja hyvinvointitavoitteiden asettamisessa ja tavoittelussa. Kehittämiprojektin tuotoksena syntyi Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmalli, ohjaa terveyden ja hyvinvoinnin asiantuntijoita ikääntyneiden yrittäjien omaehtoisen terveyden edistämisen valmennusohjelman suunnittelussa ja toteutuksessa. Valmennusmallin kehittämisessä hyödynnettiin terveyden edistämisen interventoiden suunnitteluun ja arviointiin kehitettyä Precede-Proceed – mallia. Valmennusmalli on muunneltavissa kohderyhmän tarpeiden ja toimintaympäristön mukaan omaehtoisen terveyden edistämisen interventioita suunniteltaessa ja toteutettaessa. Koska kehittämiprojektin kohderyhmänä olivat yrittäjät, korostui omaehtoisessa terveyden ja hyvinvoinnin edistämisesä työkyvyn vahvistamisen näkökulma.

3 KIRJALLISUUSKATSAUS

Kirjallisuuskatsauksessa kartoitettiin kansallisen ja kansainvälisen tutkimustiedon ja kirjallisuuden avulla, mitä tiedetään yrittäjien terveys- ja hyvinvointihaasteista ja mikä lisää hyvinvointia. Lisäksi perehdyttiin siihen millaisin keinoin voidaan tukea yrittäjien omaehtoista terveyden edistämistä ja vaikuttaa siten myös työkykyyn ja työhyvinvointiin. Kirjallisuuskatsaus tehtiin taustaselvittelyksi ja teoriapohjaksi ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyönä valmistuvaan kehittämispainotteiseen kehittämisprojektiin, jossa luotiin valmennusohjelma ikääntyneiden yrittäjien hyvinvoinnin tueksi. Tämän kehittämisprojektin kirjallisuuskatsauksen tiedonhaku aloitettiin ohjaavien kysymyksien laadinnalla. Näihin kysymyksiin pyrittiin kirjallisuuskatsauksella saamaan vastaukset. Kysymykset olivat:

1. Millaisia terveys- ja hyvinvointihaasteita on yrittäjillä?
2. Miten yrittäjien omaehtoista terveyden edistämistä tuetaan?

Tämän jälkeen valittiin tietokannat ja hakutermit käyttäen erilaisia hakusanoja ja niiden yhdistelmiä. Kirjallisuushakuja tehtiin 8/19–12/19 välisenä aikana. Hakukriteereiksi asetettiin suomen ja englannin kieli sekä vuodet 2009 -2019. Haku uusittiin vielä kevään 2020 aikana. Systemaattisella tiedonhaualla pyrittiin löytämään mahdollisimman paljon kartoitettavan aiheen kannalta oleellisia ja luotettavia julkaisuja.

Lähdemateriaalia etsittiin käyttäen luotettavia tietokantoja, kuten CINAHL, PUBMED, FINNA, MEDIC ja JULKARI. Manuaalista tiedonhakua tehtiin tiedonhakuprosessin aikana löytyneiden tutkimusten, artikkelien sekä kirjojen lähdeluetteloihin. Suomenkielisinä hakusanoina käytettiin omaehtoinen terveyden edistäminen, yrittäjä, terveys, hyvinvointi, työhyvinvointi, sisäinen motivaatio. Englanninkielisinä hakusanoina käytettiin health promotion, autonomy, entrepreneur, well-being, well-being at work, motivation. Eri tietokannoista tehdyissä hauissa löytyi myös samoja tutkimuksia ja artikkeleita, mikä pienentää erillisten tutkimusten ja artikkelien yhteenlaskettua määrää.

Tutkimustulosten hakukriteereinä käytettiin tutkimuksen ikää. Vanhimmat kirjallisuuskatsaukseen haun perusteella mukaan otetut tutkimukset ja artikkelit ovat vuodelta 2009. Hakukriteerein rajattiin tutkimustulokset englannin ja suomen kieleen. Tehtyjen hakujen hakutulokset käytiin läpi yksitellen valiten sopivat tutkimukset.

4 YRITTÄJÄN TERVEYS JA HYVINVOINTI

4.1 Terveiden ja hyvinvoinnin määrittelyä

Maailman terveysjärjestö WHO (1986) on määritellyt terveyden täydelliseksi fyysiseksi, psyykkiseksi ja sosiaalisesti hyvinvoinnin tilaksi eikä vain sairauden puuttumiseksi. Terveys ei ole kuitenkaan yksiselitteinen asia. Se on pikemminkin yksilön kokemana tila, joka muuttuu jatkuvasti sairauksien, elinympäristön sekä yksilön omien arvojen, asenteiden ja kokemusten vaikutuksesta. Jokainen määrittelee siis terveytensä omalla tavallaan. Terveys voidaan nähdä myös myönteiseksi jokapäiväiseksi voimavaraksi ja läpi elämän jatkuvaksi prosessiksi. (Laaksonen & Suvivuo 2015, 8-9.) Terveydellä tässä kehittämissuhteissa tarkoitetaan yksilön fyysisistä terveyttä ja toimintakykyisyyttä.

Hyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä, jossa ihminen on myönteisessä vuorovaikutuksessa elinympäristönsä kanssa (Suontausta & Tyni 2005, 17). Käsitteenä hyvinvointi on laaja-alainen ja se merkitsee eri ihmisille eri asioita. Hyvinvointi on myös paikka-, aika- ja kulttuurisidonnaista. Hyvinvointitekijät eivät ole myöskään pysyviä, vaan muuttuvat ihmisen elämänvaiheiden mukaan. (Suontausta ym. 2005, 26.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2009, 17) määritelmän mukaan yksilön hyvinvointi syntyy tärkeiden tarpeiden täyttymisestä sekä päämäärien toteutumisesta. Perustarpeiden tyydyttyminen on olennainen osa hyvinvoinnin kehittämisessä. Tätä teoriaa yksilön perustarpeista ja tarpeiden asteittaisesta tyydyttämisestä kuvaa Maslowin (1943) esittämä tarvehierarkia, jossa alemman tason tarpeiden tulee ensin tyydyttyä riittävässä määrin ennen kuin yksilö alkaa pyrkiä tavoitteellisesti kohti seuraavaa tarpeiden tasoa. Alimman tason tarpeina ovat fysiologiset ja turvallisuuden tarpeet, kuten ravinto, lepo ja elämän jatkuvuus yleisesti. Kun nämä tarpeet tulevat tyydytetyiksi, tulee ylemmän tason eli sosiaalisten, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarpeiden tyydytys ajankohtaiseksi. Tarvehierarkian huipulle päästyään yksilön on mahdollista kokea tai saavuttaa luovuuden avulla niin sanottu elämän täyttymys. (McLeod 2018.) Tässä projektissa hyvinvointi ymmärretään yksilön kokemana hyvinvoinnin tilana, jota hyvä terveys, terveelliset elämäntavat ja sosiaalisten suhteiden tuottama mielihyvä tukevat.

Terveelliset elämäntavat, hyvä terveys ja toimivat sosiaaliset verkostot ovat myös hyvän työkyvyn takeita. Yrittäjällä terveys ja hyvinvointi luovat perustan myös yrittäjän

työkyvylle ja työhyvinvoinnille. Yrittäjän työhyvinvointi on myös yrityksen menestyksen edellytys, ja toisaalta menestyvä yritys tukee yrittäjän terveyttä ja hyvinvointia (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 5- 6, 43; Heiskanen ym. 2013, 23.) Terveiden ja hyvinvoinnin tarkastelu on tästä syystä tarpeen ulottaa laajempaan kontekstiin liittäen siihen yrittäjyyden voimavara- ja kuormitustekijät hyvinvoinnin ja myös työhyvinvoinnin osatekijöinä. Kehittämishankkeen pääpaino on yrittäjän omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin tukemisessa, joka osaltaan edistää myös työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittymistä.

4.2 Terveys ja hyvinvointi yrittäjyyden näkökulmasta

Yrittäjien hyvinvointia on selvitetty Auran (2010) tutkimuksessa niiden tekijöiden osalta, joiden tiedetään liittyvän palkattujen työntekijöiden työhyvinvointiin. Suomalaisten yrittäjien hyvinvointi on kokonaisuudessaan melko lähellä palkansaajien tilannetta. Kaksi kolmesta yrittäjästä arvioi työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi, ja vajaa puolet piti työtehokkuuttaan hyvänä tai erinomaisena. Sekä työkyvyn että työtehokkuuden osalta yrittäjillä oli matalammat tulokset palkansaajiin verrattuna. Merkittäviä eroja löytyi myös liikunta-aktiivisuudessa ja diabetesriskissä yrittäjien olleessa heikommalla tasolla. Ravitsemuksen, alkoholinkäytön, tupakoinnin, terveydentilan, unen, stressin ja kehon painon osalta tulokset olivat kutakuinkin samat molemmissa ryhmissä. Tutkimusten mukaan yrittäjien työtyytyväisyys on kuitenkin korkeampi kuin palkkatyössä olevien työtyytyväisyys (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 13–15).

Yrittäjät ovat hyvin työkeskeisiä ja he sitoutuvat voimakkaasti työhönsä. Tästä johtuen terveydestä huolehtiminen jää helposti yritystoiminnan varjoon ja työkyvystä ei välttämättä muisteta huolehtia riittävästi. (Ryttyläinen-Korhonen & Männikkö 2013, 19.) Terveiden ja hyvinvoinnin merkitys tiedostetaan yrittäjien keskuudessa kyllä hyvin, mutta keskeisenä haasteena vaikuttaa olevan hyvien terveyttä ja hyvinvointia tukevien käytäntöjen juurruttaminen osaksi arkea (Sinisammal ym. 2014, 37–39). Etelä-Savossa 2011–2013 toteutetussa Voi hyvin yrittäjä – hankkeessa yrittäjät arvioivat työkyvystä huolehtimisen tärkeäksi asiaksi, mutta hankkeen tulosten näkökulmasta yrittäjien omasta työkyvystä huolehtimisen ei kuitenkaan nähty olevan riittävällä tasolla. Yrittäjät myös kokivat, että tukea ei ollut riittävästi saatavilla. Erityisesti yksinyrittäjien tarve ulkopuoliselle arvioijalle on merkittävä, jotta muutoksen tarve tulee huomioiduksi sekä työssä että elintavoissa. (Männikkö & Härmäläinen 2013, 78.) Heiskanen ym. (2013, 25) mukaan yrittäjät olivat vähiten tyytyväisiä omaan fyysiseen kuntoonsa. Mäkelä-Pusan

ym. (2011, 46) tutkimuksessa yrittäjät puolestaan kokivat henkisen puolen valmennukset lopulta jopa tärkeämmiksi kuin fyysisen puolen ohjauksen tiedusteltaessa millaisia terveyden ja hyvinvoinnin interventioita yrittäjät kokisivat tarpeellisiksi. Esiin nousseita asioita terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen suhteen olivat omien voimavarojen löytämiseen ja ajankäytön kehittämiseen sekä liikuntaan ja ruokavalioon liittyvät teemat.

Työterveyshuollon palveluiden järjestämisessä yrittäjien kohdalla olisi tehostettavaa (Sutela ym. 2018, 92–93). VeryNais -kehittämishankkeessa puolet työnantajayrittäjistä oli järjestänyt työterveyshuollon palvelut itselleen ja työntekijöilleen, kun yksinyrittäjistä vain joka neljännes oli työterveyshuollon piirissä (Vuorenpää & Palmgren 2012, 44). Samankaltaisia tuloksia työterveyshuollon järjestämisen vähäisyydestä yrittäjien ja erityisesti yksinyrittäjien kohdalla on runsaasti myös muissa tutkimuksissa (Aura 2010, 42; Mäkelä-Pusa ym. 2011, 34-35; Heiskanen ym. 2013, 35; Sinisammal ym. 2014, 32). Vuorenpään ym. (2012, 44) mukaan reilu kolmannes yrittäjistä ei edes tuntenut palveluita riittävän hyvin. Pakkalan ym. (2004) selvityksen mukaan yrittäjien merkittävimmät tiedonpuutteet koskivat työterveyshuollon työpaikalla tapahtuvaa toimintaa ja työn psyykkisiin tekijöihin vaikuttamista. Yrittäjillä, jotka eivät ole työterveyshuollon piirissä, puuttuu työpaikan terveellisyttä ja turvallisuutta edistävä tuki. Näin ollen puutteet ennaltaehkäisevässä toiminnassa lisäävät työkyvyn heikentymisen riskiä. Käytännössä heillä ei ole muitakaan tahoja, jotka huolehtisivat heidän terveydestään ja työkyvystään.

Yrittäjyyden tarkastelussa nousee esiin yrittäjien pitkät työpäivät. Työaikalaki ei säätele yrittäjien työaika tai sen enimmäispituutta kuten palkansaajien työ- ja virkasuhteissa. Poikkeuksena tästä on kuljetusala, jossa yrittäjäkuljettajien enimmäistyöaika on 48 tuntia. Yrittäjät Suomessa 2017 – tutkimuksen mukaan yrittäjien säännöllinen viikoittainen työaika on pidempi kuin palkansaajilla; yrittäjämiehillä viikkotyöaika on keskimäärin kolme tuntia pidempi ja yrittäjänaisilla viikkotyöaika on keskimäärin kaksi tuntia pidempi kuin palkansaajilla. Työnantajayrittäjät tekevät keskimäärin 46 -tuntista työviikkoa ja maatalousyrittäjät keskimäärin 45 tuntia viikossa. Tutkimuksen mukaan kuitenkin lähes puolet työnantaja- ja maatalousyrittäjistä teki vähintään 50- tuntista työviikkoa. Yksinyrittäjillä keskimääräinen viikkotyöaika jäi näistä jälkeen, keskimäärin 35 tuntiin viikossa, mutta myös heidän joukossaan oli selkeästi enemmän ylipitkiä työviikkoja tekeviä kuin palkansaajien joukossa. Yli 55-vuotiaista yrittäjistä kolmannes teki töitä enää alle 20 tuntia viikossa ja yhteensä lähes puolella tunnit jäivät alle 35 tunnin. Kuitenkin myös tässä ikäryhmässä useampi kuin joka viides teki töitä vähintään 50 tuntia viikos-

sa. Yrittäjien työajat ajoittuvat myös viikonloppuihin ja iltoihin yleisemmin kuin palkansaajien työajat. (Sutela ym. 2018, 77–80.)

Työpäivien pituudella on vaikutusta ennen kaikkea palautumiseen. Myös vapaa-ajan laadulla on merkitystä: vapaa-aika, joka tukee psykologista irrottautumista työstä rentoutumisen kokemuksi luoden, edistää palautumista. Palautumisen kannalta myös uni ja sen laatu ovat oleellisia. Jos palautuminen jää epätäydelliseksi, yksilölle voi kehittyä pitkäkestoisia työhyvinvoinnin ongelmia, kuten työuupumusta. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 18.) Palautumisen ongelmat altistavat pitkittävän ja kasautuvan kuormituksen myötä epäterveellisille totumuksille ja sairauksille. Tutkimuksissa on osoitettu yli 50- tai 55-tuntisten työviikkojen lisäävän esimerkiksi aivoinfarktin ja masennuksen riskiä. (Järven-
taus ym. 2018, 59.)

4.3 Työkyky ja työhyvinvointi

Yrittäjän terveyttä ja hyvinvointia tarkasteltaessa merkittävään asemaan nousee yrittäjän työkyky ja työhyvinvointi, sillä työelämässä olevalla yrittäjällä suuri osa valveillaoloajasta kuluu yrittäjyyden parissa. Työkykyä aiemmin määrittäneestä lääketieteellisestä lähestymistavasta on siirrytty yksilön voimavarojen ja työn kuormitustekijöiden tasapainon tarkasteluun. Ilmarisen (2006, 79) mukaan yksilön voimavarat muodostuvat terveydestä ja toimintakyvystä, koulutuksesta ja osaamisesta sekä arvoista ja asenteista. Työkyvyn tarkasteluun liitetään yksilötasolla esimerkiksi ammatilliset valmiudet, stressinsietokyky ja persoonallisuus, hallinnantunne, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työn merkitys ja arvomaailma. Työelämässä vaikuttavista tekijöistä työkykyyn yhdistetään esimerkiksi työn organisointi ja työnjako, organisaatiomuutokset, työyhteisö, työkuormitus, töiden sujuvuus, kiire, työn hallinta ja kehitysmahdollisuudet työssä. (Gould ym. 2006, 19.) Siihen miten yksilö kokee työkykynsä, vaikuttaa myös työstä palautuminen ja unen määrä, terveydentila sekä ravitsemuksen laatu (Manka ym. 2007, 8).

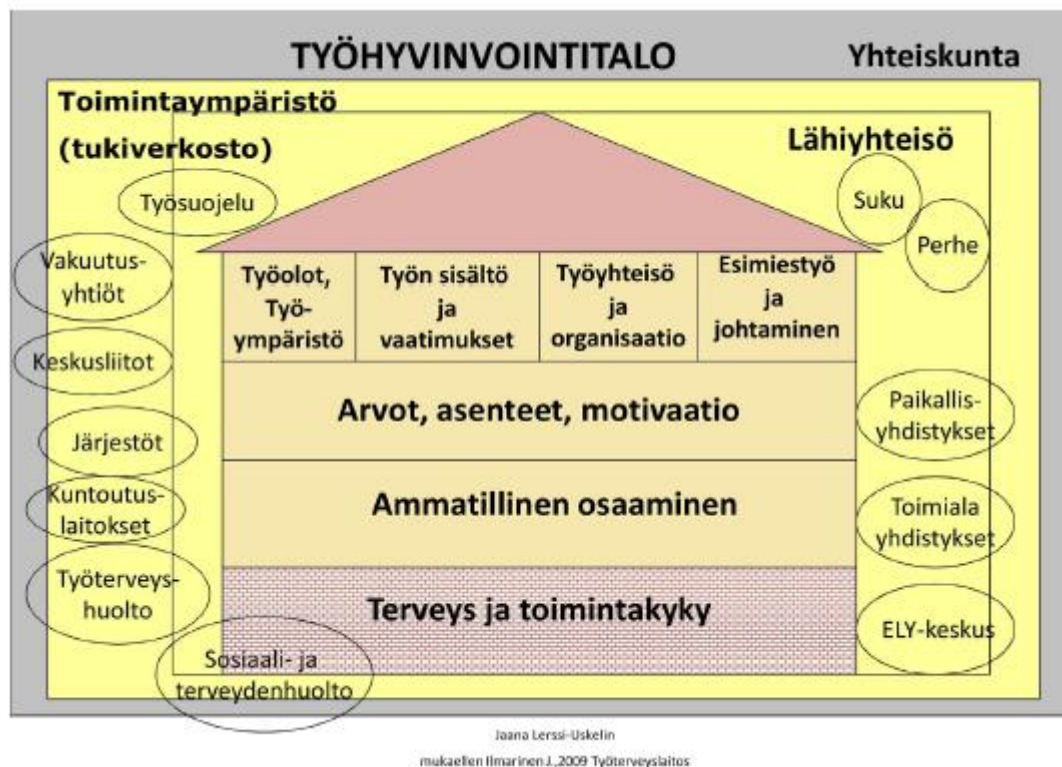
Työhyvinvoinnin käsite kuvaa Ilmarisen (2006, 80) mukaan työkykyrakenteen laatua, eli työhyvinvointitermillä on positiivinen, työyhteisöön ja työelämän laatua korostava merkitys. Työterveyslaitos on määritellyt työhyvinvoinnin tarkoittavan sujuvaa, mielekästä työtä turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. Yksilön näkökulmasta työhyvinvointi on mielihyvän ja positiivisen virittyneisyyden tunnekokemus ja työyhteisön näkökulmasta työhyvinvointi toimii, kun henkilöstö on motivoitunutta, tiedonkulku on avointa, yhteistyö sujuu ja ongelmista uskalle-

taan puhua. Työhön paneutuminen sekä sujuva yhteistyö ilmentävät työhyvinvointia, mikä heijastuu myös työn tuloksellisuuteen ja laadukkuuteen (Työterveyslaitos 2016, 6).

Työhyvinvointia voidaan ajatella lopputilana, johon vaikuttavat monet tekijät ja kokeemukset ihmisen fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista työssä. Työhyvinvointi on kuitenkin enemmän kuin työviihtyvyys, työilmapiiiri tai työkykyisyys, sillä sitä ei voi rajoittaa vain työhön, eikä sitä voi irrottaa muusta hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnissa korostuvat työhön liittyvien tekijöiden lisäksi kokonaiselämän hyvinvointiin liittyvät tekijät – ja näiden yhteensovittaminen. Työn ulkopuolinen yksityiselämä iloineen ja suruineen heijastuu väistämättä myös työhön ja työssä käyvien ihmisten hyvinvointi muodostuu niiden välisestä yhteisvaikutuksesta. (Rauramo 2012, 10; Lerssi-Uskelin 2013, 7-10.) Työhyvinvointi ei täydellinen hyvän olon tila, vaan se elää ja muuttuu jatkuvasti yksilön omaan elämään sekä työhön liittyvien kuormitus- sekä voimavaratekijöiden keskinäisen tasapainon vaikutuksesta (Työterveyslaitos 2016, 6). Työ voi olla parhaimmillaan yksilölle merkittävä hyvinvoinnin lähde ja pahimmillaan se voi kuluttaa loppuun voimavarat ja lopulta myös terveyden (Rauramo 2012, 8).

4.4 Työhyvinvointitalo – malli yrittäjän työhyvinvoinnin viitekehyksenä

Yrittäjän työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä havainnollistaa Ilmarisen (2003) Työkykytalo – mallista johdettu Lerssi-Uskelinin (2009) Työhyvinvointitalo- malli. (Kuva 1.) Talomallissa on neljä kerrosta ja ylimmässä kerroksessa on neljä huonetta. Ympärillä olevan tukiverkoston tehtävänä on tukea kunkin omalta osaltaan yksilön, työpaikan tai organisaation työhyvinvointia. Erityisesti yksinyrittäjillä lähiyhteisö ja verkostot muodostuvat tärkeiksi, sillä varsinainen oma työyhteisö luonnollisesti puuttuu. (Lerssi-Uskelin 2013, 12–13.) Ilmarisen (2006) mukaan malli painottaa yksilön vastuuta oman työkyvyn talonsa huoltamisessa. Mallin avulla yksilön on hyvä pysähtyä arvioimaan jokaisessa kunkin kerroksen kuntoa ja sitä, mitä itse voi tehdä työkykynsä ylläpitämisen eteen. (Manka & Manka 2016, 66.)



Kuva 1. Työhyvinvointitalo (Lerssi-Uskelin 2009)

Mallissa terveys ja toimintakyky ovat yksilön työkyvyn kivijalka; fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan. Tässä kerroksessa yrittäjien kohdalla korostuu riittävä lepo sekä työstä irtautuminen ja fyysisestä sekä henkisestä kunnosta huolehtiminen. (Lerssi-Uskelin 2013, 12–13.) Työkyvyn perustaa voidaan tukea terveyttä edistävillä elämäntavoilla. Toisin sanoen mitä vahvempi perusta on, sitä paremmin se kannattelee työn tuomaa kuormaa ja räsitusta, turvaten terveyshaitoista vapaan työelämän. (Ilmarinen 2006, 79–81.)

Talon toinen kerros kuvaa ammattitaitoa ja osaamista. Tässä kerroksessa painotus on yrittäjän kohdalla substanssiosaamisen lisäksi liiketoimintaan, yrittäjyyteen sekä johtamiseen liittyvä osaaminen ja sen päivittäminen. (Lerssi-Uskelin 2013, 12–13.) Työelämän haasteisiin vastataan tiedoilla ja taidoilla sekä osaamisen jatkuvalla päivityksellä. Ilman osaamisen päivitystä on erittäin hankala pärjätä jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. (Ilmarinen 2006, 79–81.)

Kolmannessa kerroksessa ovat yksilön arvot, asenteet ja motivaatio. Arvot ja asenteet ovat merkittävässä osassa tarkasteltaessa työmotivaatiota ja työkykyä. Tässä kerrok-

sessä tarkastelussa ovat yrittäjien kohdalla yrittäjämäinen asenne työhön sekä itsensä johtamiseen liittyvät tekijä. Työn ja omien voimavarojen tasapaino sekä työn ja muun elämän väliset suhteet saattavat aiheuttaa ristiriitoja työhön vahvasti sitoutuneella yrittäjällä. (Lerssi-Uskelin 2013, 12–13.) Tämä kerros on hyvin altis erilaisille vaikutteille (Ilmarinen 2006, 80).

Neljäs kerros kuvaa työtä ja siihen liittyviä tekijöitä. Kerros on jaettu osiin. Ensimmäinen huone kuvaa työympäristöä ja tiloja, toinen huone työn sisältöä ja vaatimuksia, kolmas huone työyhteisöä ja organisaatioita ja neljäs huone esimiestyötä ja johtamista. Yrittäjillä tässä kerroksessa huomioitavaa ovat mahdolliset työn epävarmuustekijät, työn sitovuus, kiire, hyvä työn ja liiketoiminnan suunnittelu sekä organisointi. (Lerssi-Uskelin 2013, 12–13.) Nämä kaikki tekijät tekevät työkerroksesta moniulotteisen ja myös vaikeasti hahmottuvan ja mitattavan kokonaisuuden (Ilmarinen 2006, 80).

4.5 Yrittäjyyden voimavarat ja kuormitustekijät

Yrittäjällä työkyky ja työhyvinvointi rakentuvat yrittäjyyteen ja kokonaiselämään liittyvien kuormitustekijöiden ja voimavarojen välisestä tasapainosta. Tasapaino ilmenee henkisenä hyvinvointina ja työssä jaksamisena. (Pensola & Laihiala 2010, 79–83.) Tutkimusten mukaan yrittäjien työnhyvinvointia edistäviä tekijöitä ovat työn imu, innostus ja vahva motivaatio työtä kohtaan (Järventaus ym. 2018, 59). Yrittäjän voimavaroja lisäävät muun muassa työn itsenäisyys, mahdollisuus tehdä monipuolisia ja itseä kiinnostavia työtehtäviä sekä käyttää omaa osaamistaan. Myös oman työn säätelyn mahdollisuus on arvioitu tärkeäksi työtyytyväisyyttä synnyttäväksi tekijäksi. Lisäksi yrittäjät nostavat työhyvinvointia tukeviksi voimavaroiksi työn hyvän suunnitelmallisuuden ja organisoinnin sekä työn koetun merkityksen. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 13–14.) Myös Sinisammal ym. (2014, 37–39) tekemän tutkimuksen perusteella mikroyrittäjät arvostivat työnkuvassaan eniten siihen liittyvää itsenäisyyttä ja vapautta. Tutkimuksen mukaan yrittäjät pitivät töiden sujumisen kannalta tärkeimpinä omaa ammatillista osaamistaan, sosiaalisia taitoja, ajanhallintaa sekä kykyä priorisoida asiat. Myös fyysinen kunto koettiin työntekoa sujuvoittavana tekijänä.

Vaikka työn itsenäisyys ja vapaus koetaan positiivisena tekijänä, on näillä tekijöillä myös kääntöpuolensa. Yrittäjät ovat esimerkiksi täysin vastuussa osaamisensa ajantasaisuudesta sekä sen kehittämisestä. Sekä Palmgrenin ym. (2010) että Auran (2010, 30) tutkimuksissa todetaan, että yritystoiminnan perusasioiden kuntoon saattamisella

sekä liiketoimintoiminta hallinnalla oli selvä yhteys yrittäjän työtehokkuuteen ja työkykyyn. Kunnolliset työvälineet, prosessit ja liiketoimintaosaaminen tukevat myös kestävää tuloksentekoa. Motiivit ja resursoinnit näiden suhteen lähtevät yrittäjästä itsestään. Yrittäjät nimeävät kuormitustekijäksi myös yksintyöskentelyyn liittyvän yksinäisyyden, kun yrittäjältä puuttuu esimiehen ja työyhteisön tuki (Männikkö ym. 2013, 77–78).

Mäkelä-Pusan ym. (2011, 17–18) mukaan yrittäjien hyvinvointia kuormittavat organisatoriset tekijät kuten taloudellinen epävarmuus, johtamiseen ja hallinnointiin menevä suuri aika sekä tunne siitä, että työssä on kiinni kokonaisvaltaisesti. Yrittäjät kokevat ongelmalliseksi työstä irrottautumisen lisäksi sijaisten saamiseen liittyvät vaikeudet, jotka johtuivat joko taloudellisista syistä tai sijaisten erityisosaamisen puutteesta (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 29). Samantyyppisiä tuloksia voidaan nähdä Lankisen (2012, 51–52) tutkimuksessa, jossa hoivayrittäjien työn sisällön kuormitustekijät liittyivät hoitotyön ja hallinnollisen työn yhdistämiseen sekä ajan jakamiseen näiden kesken. Lisäksi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen vaatii suunnittelua hoiva-alalla. Myös Mäkelä-Pusa ym. (2011, 15) mukaan yrittäjät kokevat yrittäjyyteen liittyvinä haasteina työpai-
neiden heijastumisen perhe-elämään ja sen aiheuttamat konfliktit.

Yrittäjyyteen liittyviä taakkoja ovat myös henkilöstöön liittyvät vastuut. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 15; Lankinen 2012, 52–52). Ilmarisen (2013, 48) tutkimuksessa koskien hoivayrittäjien jaksamista ja yritystoiminnan lopettamisaikaita, joka kymmenennes yrittäjä koki heikentynyttä työmotivaatiota ja oli pohtinut lopettamista. Tämä liittyi tutkijan arvi-
on mukaan yritystoiminnan luonteeseen liittyviin piirteisiin, kuten toiminnan sitovuuteen, sääntelyyn ja esimerkiksi kilpailutusten aiheuttamaan epävarmuuteen toiminnan jatku-
vuudesta. Talouteen ja työn jatkuvuuteen liittyvät epävarmuustekijät nousevat esiin myös Heiskasen ym. raportissa (2013, 31–33). Jokion ym. (2018, 130–142) tutkimuk-
sessa naisyrittäjiä kuormitti yleisimmin työn epävarmuuden lisäksi työn keskeytykset ja kiire.

Sinisammal ym. (2014, 37–39) mukaan mikroyrittäjät tiedostavat selkeästi työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteyden. Keskeisenä haasteena vaikuttaa olevan hyvien ter-
veyttä ja hyvinvointia tukevien käytäntöjen juurruttaminen osaksi arkeen. Hyvinvointiin liittyvää tietoa on saatavilla, ja tietoa terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä ja sen merkityksestä yrittäjiltä löytyy kyllä, mutta sen liittäminen omaan työhön koettiin haas-
teelliseksi. Myös ajanpuute koetaan usein esteeksi omasta hyvinvoinnista huolehtimi-
selle. Yrittäjät arvelivatkin heidän hyvinvointinsa kohentuvan parhaiten lisäämällä va-
paa-aikaa (Sinisammal ym. 2014, 25–29). Työ ja vapaa-aika tulisi pystyä erottamaan

toisistaan ja etenkin palautumiselle tulisi jäädä riittävästi aikaa (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 18).

4.6 Ikääntyminen ja työkyky

Ikääntymisestä puhuttaessa tarkoitetaan kronologista, kalenterin mukaan tapahtuvaa ikääntymistä. Vanheneminen tarkoittaa vanhenemisen prosessia. Asiantuntijoiden mukaan *ikääntyvän työntekijän* termillä tarkoitetaan yli 45-vuotiaista henkilöistä ja tämä rajausta perustuu siihen, että terveyden ja toimintakyvyn konkreettisia muutoksia alkaa ilmetä usein 40–50 vuoden tietämillä. Yli 55-vuotiaista työntekijöistä käytetään kirjallisuudessa, lainsäädännössä ja julkisessa keskustelussa termiä *ikääntynyt työntekijä*. Perusteina tälle on muun muassa se, että kahdelle kolmasosalle yli 55-vuotiaista on kroonisesta oireesta johtuen heikentynyt terveydentila, millä voi olla vaikutusta jaksamiseen ja työkykyyn. 50–58-vuotiaiden on todettu kokevan työkykynsä muuttuneen merkittävästi. Samaan aikaan, kun työkyvyn koetaan huonontuneen, myös eläkkeelle siirtymisajatukset voimistuvat. (Ilmarinen 2006, 60.)

Yrittäjät Suomessa 2017 - tutkimuksessa käsiteltiin ikääntyneiden yrittäjien työssä jatkamisaikaa ja tulosten perusteella voidaan sanoa yrittäjien työssajatkamisen edellytykset olevan hyvällä tasolla. Tulosten mukaan kolme neljästä yrittäjästä halusi jatkaa eläkeikään asti ja yhdeksän kymmenestä yli 50-vuotiaasta yrittäjästä uskoi voivansa työskennellä vanhuuseläkeikään saakka terveytensä puolesta. Naisten ja miesten välillä tässä ei ollut eroja. Iän mukaan tarkasteltuna yli ja alle 60-vuotiaiden yrittäjien jatkamishaluissa oli eroa: yli 60-vuotiaat olivat selkeästi innokkaampia jatkamaan eläkeikään saakka. He myös uskoivat terveytensä riittävän työskentelyyn eläkeikään saakka. Tähän tosin oletetaan vaikuttaneen valikoituminen, sillä vanhimmasta ikäluokasta on todennäköisesti karsiutunut jo pois ne yrittäjät, joilla ei ole ollut halukkuutta jatkaa tai heidän terveydentilansa ei ole sallinut työn jatkamista. (Sutela ym. 2018, 91–96.)

Iän karttuessa muutokset näkyvät selvimmin fyysisessä toimintakyvyssä, vaikka muutokset ovatkin hyvin yksilöllisiä. Toimintakyvyn muuttumisesta kertovia merkkejä ovat tuki- ja liikuntaelinten ja lihasvoiman heikkeneminen, tasapainonhallinnan vaikeutuminen, hengitys- ja verenkiertoelimistön suorituskyvyn lasku sekä muutokset kuulo- ja näkökyvyssä. (Reina-Knuutila 2001, 3.) Erityisesti fyysiseen terveyteen ja toimintaky-

kyyn liittyvät huolet lisääntyvät ikääntyneiden yrittäjien ryhmässä (Heiskanen ym. 2013, 25).

Psyykkinen toimintakyky kuvaa kykyä suoriutua erilaisista älyllisistä ponnistelua vaativista tehtävistä, käsittäen havaintotoiminnot, motoriikan, ajattelun sekä yksilön suhteen itseensä ja ulkomaailmaan. Yleensä havaintojen tarkkuus ja nopeus sekä reagointiajat heikentyvät iän myötä, sillä fyysiset muutokset, kuten kuulon ja näön heikkeneminen, vaikuttavat myös havaintokykyyn. Monissa tehtävissä nopeus ja tarkkuus voidaan kuitenkin osittain korvata iän mukanaan tuomalla motivaatiolla, kokemuksella ja viisaudella. (Reina-Knuutila 2001, 2-3.)

Elämäkokemus tuo mukanaan monia henkisiä ja sosiaalisia voimavaroja, jotka tukevat ikääntyneiden toiminta- ja työkykyä. Sosiaaliseen toimintakykyyn liittyy vuorovaikutustaidot ja kyky toimia toisten kanssa. Sosiaalisen osallistumisen ja aktiivisuuden ajatellaankin edistävän terveyden, toimintakyvyn ja henkisen hyvinvoinnin säilymistä. (Reina-Knuutila 2001, 2-3.) Ikääntyneillä henkilöillä on myös kokemuksen myötä kertynyttä inhimillistä pääomaa, kuten hiljaista tietoa, harjaantuneet sosiaaliset taidot ja laajat verkostot, joita kannattaa hyödyntää yhteiskunnallisesta näkökulmasta pitämällä heidät yhä mukana työelämässä. Inhimillisellä pääomalla puolestaan on todettu olevan yhteys työurien pituuteen. (Larjovuori ym. 2015, 16.)

Aktiivisen ikääntymisen ja työssä eläkeikään jatkamisen näkökulmista erityistä huomiota tulee kiinnittää elintapoihin ja ympäristöön, sillä näiden on todettu vaikuttavan vanhenemisprosessiin enemmän kuin perimämme. (Ilmarinen 2006, 60–61.) Ikääntyvillä henkilöillä tiedetään kyllä olevan runsaasti tietoa terveytensä edistämisestä ja ylläpitämisestä, mutta tiedon määrä ei aina korreloi oman terveyskäyttämisen kanssa (Laaksonen ym. 2015, 45).

5 YRITTÄJÄN OMAEHTOINEN TERVEYDEN EDISTÄMINEN

5.1 Terveiden edistäminen

Verton (2003, 29) määritelmän mukaan terveyden edistäminen on toimintaa, jonka tarkoituksena on parantaa ihmisten mahdollisuuksia oman ja ympäristönsä terveydestä huolehtimisessa. Se on myös terveyden edellytysten parantamista yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan kannalta. Terveiden edistämisestä säädetään useassa laissa, ja terveyttä ja hyvinvointia edistävillä toimenpiteillä pyritään vaikuttamaan suoraan keskeisiin kansansairauksien syihin ja hillitsemään kustannuksia, jotka aiheutuvat terveydenhuollon palveluista, sairauspoissaoloista ja varhaisesta eläköitymisestä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020). Terveiden yhteiskunnallinen ja taloudellinen merkitys on saanut painoarvoa muun muassa siitä syystä, että väestö ikääntyy, huoltosuhte muuttuu epäedullisemmaksi, terveysmenot kasvavat ja taloudellisen kilpailukyvyn ehtona ovat työvoiman terveyden ja työkyvyn ylläpito. Terveiden edistäminen on siis yksi terveyspolitiikan tärkeistä lähtökohdista. (Palosuo & Lahelma 2013, 39.)

Terveiden edistäminen on prosessi, jossa lisätään yksilöiden tietoisuutta itsestään, terveytensä edistämisestä sekä pyritään kehittämään henkilökohtaisia taitoja muun muassa tietoja lisäämällä ja asenteisiin vaikuttamalla (Laaksonen ym. 2015, 9). Terveiden edistämisen yksi osa-alue on omaehtoinen terveyden edistäminen, jossa on Hautamäen (2016, 4) mukaan kyse yksilön valinnoista omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan huolehtimisessa. Terveiden ja hyvinvoinnin edistämisessä on hyödyllistä panostaa tiedon lisäämistä voimakkaammin käyttäytymisen muutoksen teorioiden hyödyntämiseen sekä kohdehenkilöiden piilevien tarpeiden ja toiveiden esiin nostamiseen (Lyytikäinen ym. 2017, 22). Tilles-Tirkkosen ym. (2018) mukaan muutoksessa on harvoin kyse pelkästään tiedollisten ja taidollisten puutteiden poistamisesta, vaan terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä tulisi sekä puuttua rakenteellisiin tekijöihin että voimaannuttaa ja valtaistaa ihmisiä. Voimaantumiseen tähtäävässä terveyden edistämistyössä pyrkimyksenä on luoda ihmisille mahdollisuuksia ymmärtää omaa terveyttä ja hyvinvointia tukevia tekijöitä sekä tukea voimavarojen löytymisessä (Laaksonen ym. 2015, 8-9).

5.2 Itsemääräämisteoria omaehtoisen terveyden edistämisen taustalla

Omaehtoisessa terveyden edistämisessä motivaatio muutokseen lähtee pohjimmiltaan yksilöstä itsestään. Decin ja Ryanin (2000) kehittämässä itsemääräämisteoriassa (myös itseohjautuvuusteoria, engl. self-determination theory) keskeistä on ajatus siitä, että yksilöllä on kolme psykologista perustarvetta hyvinvoinnin, kasvun ja sisäsyntyisen motivaation kokemisessa: *autonomia, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus*. Autonomia tarkoittaa sitä, että yksilö kokee itsensä toiminnan lähteenä ja hänellä on mahdollisuus valita asioita ja vaikuttaa omiin päätöksiinsä ja tekemisiinsä: omaehtoisessa toiminnassa motivaatio siis lähtee yksilöstä itsestään. Kyvykkyys on tunne osaamisesta ja pätevyydestä. Tästä puhutaan myös kompetenssina. Yhteenkuuluvuus tarkoittaa sitä että yksilö kokee kuuluvansa ryhmään ja olevansa hyväksytty osa sitä. Yksilön kehitys ja psykologinen kasvu tapahtuvat vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa ja sosiaalisia perustarpeita tukeva ympäristö myös tukee yksilön sisäistä motivaatiota, hyvinvointia ja aktiivista itseohjausta. (Vasalampi 2017, 54–59.)

Itsemääräämisteorian lähtökohtana on oletus, että ihminen on luonnostaan aktiivinen, motivoitunut ja itseään ohjaava eli ihmisellä on taipumus asettaa itselleen tavoitteita, pyrkiä suoriutumaan ympäröivistä haasteista ja liittää uudet kokemukset osaksi minäkuvaa. Yksilön terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta motivaation lähde tai motiivin laatu ovat olennaisempia kuin motivaation määrä itsessään. Motiivit voidaan jaotella sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio ohjaa yksilöä tekemään asioita, joita pitää kiinnostavina, mielihyvää tuottavina ja omien arvojensa mukaisina. Sisäinen motivaatio on oppimisen kannalta hyödyllinen, sillä se edistää myönteisiä tunteita oppimista kohtaan sekä syvempään ymmärrykseen. Ulkoisessa motivaatiossa tavoitteeseen pyritään esimerkiksi muiden vaatimusten, ulkoisten palkkioiden tai syyllisyyden vuoksi. Pelkän ulkoisen motivaation vuoksi toteutuva toiminta saattaa jopa heikentää yksilön hyvinvointia. (Vasalampi 2017, 54–55.)

Yksilö joutuu luonnollisesti työstämään myös tavoitteita, joihin hän ei ole spontaanisti motivoitunut. Itsemääräämisteorian mukaan motivaation sisäistyminen tarkoittaa, että yksilö sulauttaa ulkoisen motivaation lähteen tai haasteen osaksi omia tavoitteitaan. Ulkoista motivaatiota on monen tasoista, joista kontrolloidun motivaation tyypit ovat joko täysin tai pääsääntöisesti ulkoa säädeltyjä tai pakotettujakin. Nämä tuottavat yleensä heikkoja tuloksia, sillä yksilö mukautuu ja noudattaa ulkoisia odotuksia pitääkseen yllä omanarvontuntoaan tai välttääkseen syyllisyydentuntoa. Seuraavalla tasolla

yksilö samaistuu toimintaan liittyvien arvojen kanssa ja hyväksyy toiminnan arvoineen osaksi itseään, jolloin puhutaan kiinnittyneestä säätelystä. Viimeisenä on taso, jolla yksilö on sulauttanut toiminnan tai tavoitteen osaksi omaa tavoitettaan ja kyseinen asia muodostuu henkilökohtaiseksi ja merkitykselliseksi. Tämän tyyppinen ulkoinen motiivi, jossa on integroitu säätely, auttaa yksilöä työskentelemään voimakkaasti tavoitteen eteen ja johtaa vahvaan sitoutumiseen. (Vasalampi 2017, 54–55.)

Mäkelä-Pusan ym. (2011, 45) mukaan yrittäjät tiedostavat hyvin vastuunsa terveytensä ja työkykynsä edistämisestä. Itsemääräämisteoria on sovellettavissa yrittäjien omaehtoisen terveyden edistämisen taustateoriaksi, sillä yrittäjien on todettu Auran (2010, 36) ja Mäkelä-Pusan ym. (2011, 14) mukaan olevan keskimääräistä tyytyväisempiä työhönsä ja tyytyväisyyden on puolestaan ajateltu olevan kytköksissä korkeampaan itse tehokkuuteen, jota myös myös itseluottamukseksi nimitetään. Itseluottamukseen puolestaan liittyy korkea tavoitetaso ja sisältäpäin ohjautuvuus. (Mäkelä-Pusa ym. 2011, 14.) Yrittäjällä omaehtoinen terveyden edistäminen on huolehtimista itsestään hyvinvoivana yksilönä että vastuunkantamista itsestään ja työkuunnostaan yrityksen keskeisimpänä tekijänä.

5.3 Valmentava ohjaus

Uusien taitojen oppiminen ja soveltaminen aiempaan tieto- ja taitopohjaan on avainasemassa uusia toimintatapoja omaksuttaessa. Valmentavassa ohjauksessa ohjaajan roolissa korostuu konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaisesti tiedon jakamisen sijaan oppimisen mahdollistaminen. Ohjattava nähdään tällöin itsenäisenä tiedon rakentelijana ohjaajan tukiessa ohjattavaa omannäköisensä toimintamallin työstämisessä. Ohjaaja on mahdollistaja ja tukija, joka rohkaisee asiakasta itse ratkaisemaan ongelmansa sekä ottamaan itse vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. (Turku 2007, 16–21.)

5.3.1 Motivoiva haastattelu valmennuksessa

Motivoivan haastattelun tavoitteena on lisätä yksilön pystyvyyttä muutokseen sekä kykyä oman toimintaansa ja edistymisensä seurantaan. Hankosen (2017, 211–212) mukaan motivoivan vuorovaikutuksen periaatteilla vastataan itsemääräämisteoriassa esitettyihin yksilön psykologisiin perustarpeisiin. Menetelmä myös konkretisoi itsemää-

räämisteoriasa esitetyn autonomiasa tukevan vuorovaikutuksen, jonka tarkoituksena on tukea motivaation sisäistymisessä.

Motivoiva haastattelu on menetelmä, jolle on tyypillistä muutosmotivaation herättely kuuntelemalla, tutkimalla ja ratkaisemalla muutoksiin liittyviä ristiriitoja. Yksilön uskoa muutoksen mahdollisuuteen pyritään herättelemään kannustavuudella. Motivoivan haastattelun menetelmää on käytetty monien sellaisten sairauksien hallinnassa, jotka liittyvät käyttäytymiseen kuten painonhallintaan, fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen, diabetekseen ja astman itsehoitoon sitoutumiseen sekä tupakoinnin ja päihteiden käytön lopettamiseen. (Hettema ym. 2005.) Vaikka motivoivaa haastattelua on perinteisesti hyödynnetty yksilökeskeisesti, se on sovellettavissa myös ryhmämuotoiseen ohjaukseen. Motivoivassa ohjauksessa motivoitumiseen tähdätään mahdollisuuden, ei pakon kautta. Ohjattaville luodaan kokemus siitä, että heillä on ohjausprosessissa hallinta omasta muutosprosessistaan ja valinnoistaan, ja että he ovat yksilöinä arvostettuja ja kunnioitettuja sellaisina kuin ovat. (Turku 2007, 41–43; Hankonen 2017, 211–212.)

Motivoiva ohjaus on muutokseen houkuttelevaa ja valmentavaa. Ohjattavaa valmennetaan tekemään valintoja, tavoitteita ja tietoisia päätöksiä. Ohjattavaa haastetaan pohtimaan omaa osuuttaan muutokseen sekä arvioimaan päätöstensä vaikutuksia omaan terveyskäyttäytymiseensä. Valmius muutoksen tekoon voi vaihdella elämäntilanteen ja ajan mukaan. Muutosprosessi voi olla matkana pitkä: alun muutostarpeesta muutosvalmiuteen ja tekoihin eteneminen voi vaatia kypsyttelyä jonkin aikaa. Motivoivassa ohjauksessa eri tekijöiden painotus vaihtelee muutosprosessin eri vaiheiden mukaisesti. (Turku 2007, 41–43; Hankonen 2017, 211–212.)

5.3.2 Transteoreettinen muutosvaihemalli

Elämäntapamuutoksen toteutuminen etenee vaiheittain ja prosessinomaisesti tietyssä järjestyksessä vaiheesta toiseen, joiden aikana yksilön valmius ja motivaatio muuttaa senhetkistä käyttäytymistään vaihtelevat. James Prochaska ja Carlo DiClemente (1983) ovat kehittäneet tätä prosessia kuvaavan transteoreettisen muutosvaihemallin. Muutosprosessin tukeminen edellyttää ohjaajalta ymmärrystä siitä missä muutoksen vaiheessa ohjattava on. (Prochaska & Norcross 2003, 143–154.) Kyseinen malli soveltuu valmentavan ohjauksen taustateoriaksi (Turku 2007, 55).

Transteoreettisen mallin mukainen muutos on jaettu viiteen vaiheeseen, joita ovat esiharkinta, harkinta, valmistelu, toiminta ja ylläpito. Esiharkintavaiheessa ohjattava ei havaitse tai ei koe tarvetta muuttaa käyttäytymistään. Esiharkintavaiheessa ohjauksen tavoitteena on herätellä ohjattavaa arvioimaan ja tunnistamaan omaa terveyskäyttämistään. Terveysriskeistä kerrotaan neutraalisti ja pyritään herättämään ohjattavan oma halu tietojen lisäämiseen.

Harkintavaiheessa yksilö tiedostaa, että elintavoissa olisi korjattavaa. Hän harkitsee muutoksen tekemistä lähitulevaisuudessa, mutta ilman suunnitelmaa. Muutos voikin jäädä tälle harkinta-asteelle. Ohjauksellisesti riittävänä tavoitteena voidaan pitää luotamuksellisen ohjaussuhteen ja työskentelyrauhan saavuttamista ilman ohjattavan kokemusta muutosvaatimuksista ja hoputuksesta. (Turku 2007, 55–68.)

Valmisteluvaiheessa tehdään nimensä mukaisesti vielä valmisteluja ja suunnitelmaa muutoksen toteuttamiseksi. Tässä vaiheessa ohjattava on valmis työskentelemään ohjaajansa kanssa ja on jopa innostunut mahdollisesta muutoksesta. Keskustelujen lisäksi tässä vaiheessa on syytä asettaa konkreettiset tavoitteet etenemiselle ettei asiat jäisi pelkästään puheen tasolle. Tässä voidaan hyödyntää esimerkiksi SMART-mallia, jota noudattamalla tavoite saadaan konkretisoitua ja jaettua osiin. SMART-mallin mukainen tavoite on S – selkeästi määritelty, M – mitattavissa, A – aikaan sidottu, R – realistinen ja T – tavoittelemisen arvoinen. (Sitra 2020). Tavoite on syytä pitää realistisena, jotta vältytään ylimitoitettujen tavoitteiden tuottamilta epäonnistumisilta (Turku 2007, 69–71). Taustalla olevia arvoja ja tarpeita on myös syytä pohtia, sillä merkityksellisten asioiden eteen tehdyt ponnistelut tuottavat parhaan lopputuloksen (Vasalampi 2017, 54–55).

Toimintavaiheessa siirrytään suunnittelusta toimintaan ja tekoihin. Tässä vaiheessa riski vanhaan paluuseen kasvaa ja kaikki muutoksen tuomat kokemukset eivät ole pelkästään positiivisia. Kokemusten hyödyntäminen osana toimintavaiheen arviointia on oppimisprosessin ohjaamisen ydintä. Kokemusten pohjalta voi olla myös tarpeen muokata ja tarkentaa toimintasuunnitelmaa. Ohjattava tarvitsee nyt tukea ja motivointia, ja ohjaajan tehtävä on rohkaista ja kannustaa päämäärän saavuttamiseksi. (Turku 2007, 72–73.)

Ylläpitovaiheessa yksilö on alkanut hyväksyä muutoksen osaksi pysyviä elämäntapoja. Kun siitä miten asian pitäisi olla, tulee se miten asian haluaa olevan, on muutoksen pysyvyydellä parempi ennuste. On siis tapahtunut ulkoisen motivaation sisäistyminen.

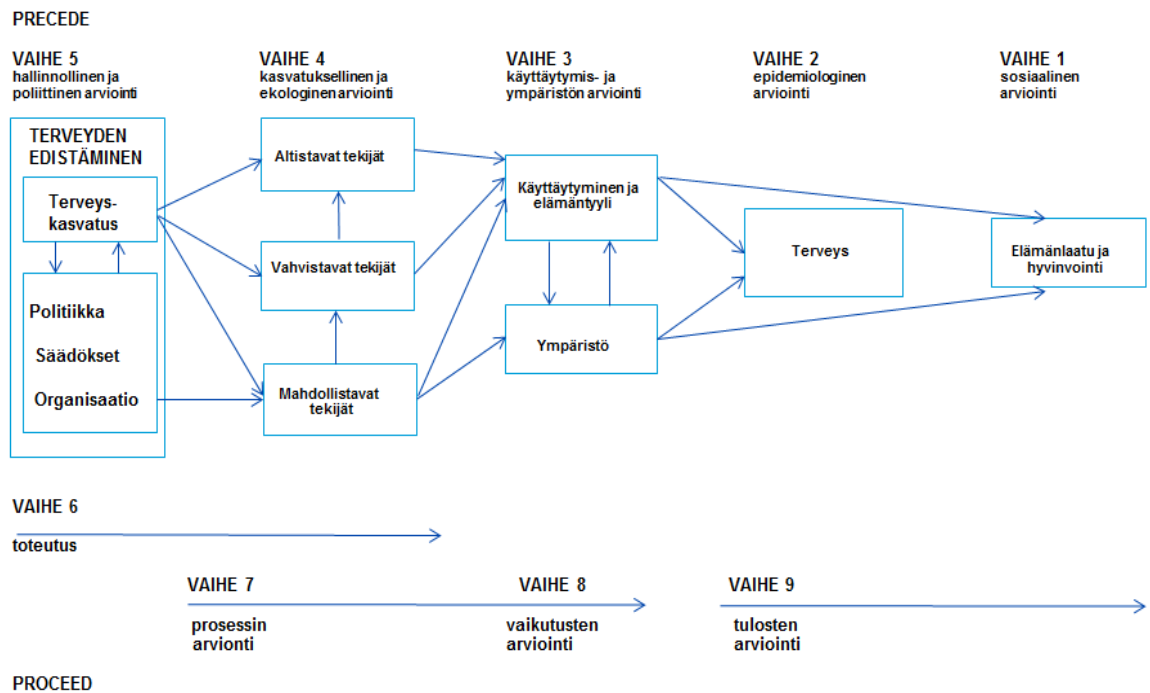
Vaikka ylläpitovaiheessa on jo saavutettu tietty tavoite, voi ylläpitovaihe ollakin se haasteellisin vaihe; näin on esimerkiksi painonhallinnassa. Muutoksen jatkuvuuden ylläpitämiseksi suunnitelmallinen ohjauksen jatkaminen tukee muutoksen pysyvyyttä jatkossa. (Turku 2007, 59, 78–79.)

Transteoreettisessa muutosvaihemallissa huomioidaan myös repsahduksien mahdollisuus. Repsahtaminen on normaali osa prosessia, ja se saattaa esiintyä missä vaiheessa tahansa. Repsahtamista ei saisi kokea epäonnistumiseksi. Jo ohjauksen alussa lähdetään liikkeelle siitä mitä tehdään kun repsahdus tulee. Repsahdukset tulee hyödyntää tärkeinä oppimiskokemuksina ja tämän myötä muutosprosessia eteenpäin vievinä tekijöinä. (Turku 2007, 60–61.)

5.4 Precede-proceed – malli terveyden edistämisen intervention suunnittelussa

Terveyden edistämisen interventioiden suunnittelussa ja arvioinnissa on hyödyllistä käyttää olemassa olevaa toimintamallia. Kehittämisprojektin valmennusohjelma rakentuu soveltaen Green ja Kreuterin (1991, 1999) Precede-Proceed – terveystkasvatusmalliin. Mallin vahvuus on se, että siinä keskitytään tunnistamaan useita terveyteen vaikuttavia tekijöitä sen sijaan, että lähdettäisi miettimään tekoja, joilla terveyttä voidaan edistää. Mallissa on yhdeksän vaihetta, joiden pohjalta rakentuu terveyden edistämishojelman koko prosessi eri vaiheineen. Precede-osio muodostaa mallin suunnitteluvaiheen ja tämä tulee englanninkielisestä ”predisposing, reinforcing and enabling constructs in educational diagnosis and evaluation”. Proceed-osio muodostaa mallin toteutus- ja arviointivaiheen ja tämän taustalla on puolestaan ”policy, regulatory and organizational constructs in educational and environmental development”. Malli on asiakaslähtöinen ja muunneltava, joten sitä voidaan hyödyntää monenlaisissa tilanteissa ja soveltaa joustavasti. (Räsänen 2010, 100–102.)

Havainnollistettu malli kulkee ikään kuin takaperin muodostaen kehän alkaen halutusta lopputuloksesta ja päätyen odotettuun tulokseen. Toiminnan suunnittelua ei siis aloiteta terveyden edistämishojelman sisällön suunnittelusta, vaan toiminnan odotetuista tuloksista ja vasta sen jälkeen pohditaan, miten tavoitteeseen voidaan päästä. (Crosby 2011, 59). Mallin mukainen eteneminen ja vaiheiden sisällöt havainnollistetaan kuviossa 1.



Kuvio 1. Precede-Proceed malli (Green ja Kreuter 1991, Räsänen 2010 mukaelleen)

Ensimmäisen vaiheen tavoitteen asettamisen jälkeen siirrytään epidemiologiseen arviointiin (vaihe 2) tarkastelemaan syitä miksi tavoite on kyseiselle kohderyhmälle tärkeä. Tämän jälkeen edetään käyttäytymisen ja ympäristön arviointiin (vaihe 3), kasvatukselliseen ja ekologiseen arviointiin (vaihe 4) sekä hallinnon ja politiikan arviointiin (vaihe 5). (Räsänen 2010, 101.) Terveyskäyttäytymisen muutoksiin tähdättäessä tulee Kellyn ja Barkerin (2016) mukaan huomioida yksilöllisen käyttäytymisen lisäksi myös sosiaalinen ympäristö sekä sosiaaliset, poliittiset ja taloudelliset tekijät. Terveysohjelman toteutus tapahtuu mallin vaiheessa 6. Tätä seuraavat vaiheet 7-9, joissa toteutuu prosessin, vaikutusten sekä tulosten arviointi. (Räsänen 2010, 101.)

Mallin käytöstä yhdessä omaehtoisuutta tukevien menetelmien kanssa on saatu kansainvälisesti hyviä tuloksia, esimerkiksi Azarin ym. (2017) diabeetikoiden elämän laatuun liittyvässä interventiossa. Mallia on hyödynnetty onnistuneesti myös kotimaisissa terveys- ja hyvinvointi-interventioissa, esimerkiksi Honkasen (2019) yksinyrittäjien hyvinvointiin kohdistuvassa interventiossa.

6 KEHITTÄMISPROJEKTIN ETENEMINEN

6.1 Kehittämiprojektin vaiheet

Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen - kehittämisprojekti kiinnittyi kesäkuussa 2019 Entrefox – hankkeeseen, jonka tavoitteena oli tukea Varsinais-Suomen alueella yrittäjien aktiivista ikääntymistä ja hyvinvointia. Projektin aloituspalaveri oli 17.6.2019 Turun ammattikorkeakoulun kehitys- ja tutkimuspäällikön koolle kutsumana. Käsiteltäviä asioita olivat Turun ammattikorkeakoulun vastuulla olevan hyvinvointiin keskittyvän työpaketin esittely, projektiin osallistuvien yrittäjien rekrytointi, projektin markkinointi sekä yrittäjryhmän tapaamisten aikataulutus. Päähankkeesta käsin oli määritelty tietyt kehusehdot; yksittäisen osallistujaryhmän kohdalla projekti rakentuisi puolen vuoden ajalle, osallistujina tulisi olla noin kymmenen yrittäjää ja yrittäjien työpajatapaamisia järjestettäisiin kolme kertaa. Kaikki toiminta oli osallistujille maksutonta.

Aloitustapaamisessa tehtiin projektiryhmän välinen työnjako sekä hahmotelma valmennusohjelman työpajojen teemoista ja sisällöistä sekä käytettävistä menetelmistä. Valmennusohjelman toiminnan keskiöön rakentui Hyvinvoinnin työpaja – tapaamiset ja valmennusohjelman ytimeksi osallistujien yksilölliset hyvinvointitavoitteet. Työpajatapaamiset aikataulutettiin syys- ja joulukuulle 2019 sekä maaliskuulle 2020, kukin kestoltaan neljä tuntia. Viestintäkanavaksi valikoitui Microsoftin Teams, jonka kautta toteutui materiaalien jako sekä yhteydenpito projektin toimijoiden ja osallistujien välillä. Yrittäjille muodostettiin lisäksi vapaaehtoinen Whatsapp- ryhmä yhteydenpitoa varten toisen työpajatapaamisen yhteydessä.

Osana valmennusohjelmaa oli Turun ammattikorkeakoulun Liikuntalaboratorion toteuttamat monipuoliset toimintakyvyn mittaukset sekä Firstbeat – hyvinvointianalyysit projektin alussa ja lopussa toteutettuna. Osallistujat saivat halutessaan myös aktiivisuusrannekkeet käyttöönsä projektin ajaksi. Projektiryhmä tutustui Liikuntalaboratorion toimintaan paikan päällä ennen työpajojen alkua, ja samalla toteutui projektiryhmän ensimmäinen suunnitelmapalaveri.

Projektipäällikön vastuualueeksi muodostui Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusohjelman kehittäminen ja mallintaminen. Lisäksi projektipäällikön vastuulla oli tuottaa sisältö Hyvinvoinnin työpajojen työhyvinvointia, muutosprosessia, motivaatiota

sekä tavoitteiden asettamista koskeviin alustuksiin sekä toimia ryhmänohjaajana näissä teemoissa. Kehittämiskohtien suunnitteluvaiheessa tuotettiin tiedonhaun perusteella Hyvinvoinnin työpaja – tapaamisten rakenne ja valmennusohjelman sisällöt. Projektipäällikkö tuotti tiedonhaun perusteella alustavan tuotoksen, Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmallin sekä Yrittäjän hyvinvointisuunnitelma - lomakkeen (Liite 1) ja SMART-työkalulomakkeen (Liite 2) tavoitteiden asettamisen, tavoittelemisen sekä motivaation ylläpitämisen tueksi. Muun projektiryhmän vastuulla olivat ikääntymisen haasteisiin, ajanhallintaan liittyvän sisällön tuotanto sekä ryhmänohjaus näissä teemoissa. Hyvinvointianalyysiin ja – testeihin, sähköisiin hyvinvointisovelluksiin sekä liikuntasuositukseen liittyvät kokonaisuuksien valmistelusta ja esityksistä vastasivat opiskelijat ja lehtorit teknologian ja fysioterapian puolelta.

Kaksi ensimmäistä työpajatapaamista järjestettiin Turun ammattikorkeakoulun tiloissa. Ensimmäinen työpajatapaaminen oli 26.9.2019 ja toinen 2.12.2019. Toisen tapaamisen jälkeen alkuperäiseen suunnitelmaan lisättiin etätapaamiset tammi- ja helmikuulle 2020 Teamsin välityksellä, sillä tapaamisten välit koettiin osallistujien puolelta melko pitkiksi. Myös viimeinen työpajatapaaminen toteutui poikkeusolojen vuoksi etätapaamisena Teamsin välityksellä 31.3.2020. Tähän tapaamiseen käytetty aika supistui kahteen tuntiin, mistä syystä suunniteltu kuntoutusasiantuntijan osuus sekä työterveyshuollon palveluiden esittely jäivät pois. Arviointi- ja palautekeskustelut järjestettiin huhtikuussa 2020 sekä ryhmämuotoisena teemahaastatteluna osallistujien keskinäisenä kehitysvuoropuheluna että yksilöhaastatteluina Teamsin välityksellä.

Lopullinen valmennusohjelma perustui työpajatyöskentelyn prosessiin, siitä saatuaan palautteeseen sekä aiempaan tutkimustietoon. Projektipäällikkö mallinsi Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmallin, joka kuvaa intervention suunnittelun sekä valmennusohjelman prosessin. Valmennusmallista johdettiin monipuolisesti hyödynnettävissä oleva omaehtoisen terveyden edistämisen toimintamalli, joka soveltuu eri kohde-ryhmien ja toimintaympäristöjen terveyden edistämisen interventioiden suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Ohjausryhmä arvioi toimintamallin sekä muun tuotetun materiaalin (Yrittäjän hyvinvointisuunnitelma ja SMART- työkalu) ja palautteen jälkeen toimintamalli viimeisteltiin ja julkaistiin. Kehittämiskohtien eteneminen on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1. Kehittämishankkeen aikataulu.

AIKA	KEHITTÄMISPROJEKTIN VAIHEET
KESÄKUU- ELOKUU 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Projektiryhmän ryhmän aloitustapaaminen toimeksiantajan kutsumana: Hyvinvoinnin työpaja – tapaamisten aikataulutus, markkinointisuunnitelma, osallistujien rekrytointi – suunnitelma, projektiryhmän sisäinen työn jako; työpajoissa käsiteltävät teemat ja ryhmänohjauksen vetovastuut, ensimmäisen työpajataapaamisen rakenteen valmistelu - Projektiryhmän tutustuminen liikuntalaboratorion toimintaan - Projektipäällikkö tuotti ensimmäisen työpajan työhyvinvointia ja elintapamuutosta koskevat alustukset ja suunnitteli pienryhmissä toteutettavan hyvinvoinnin haasteita ja onnistumisia käsittelevän työpajatyöskentelyn - Projektipäällikkö laati Yrittäjän hyvinvointisuunnitelma – lomakkeen
SYYS- MARRAS- KUU 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Ensimmäinen Hyvinvoinnin työpaja – tapaaminen osallistujien kanssa 26.9.2019 (alustukset, työpajatyöskentely) - Projektipäällikkö valmisteli toisen työpajan rakenteen, tuotti sisällön tavoitteiden asettamista käsittelevään alustukseen sekä suunnitteli pienryhmissä toteutettavan työpajatyöskentelyn - Projektipäällikkö laati SMART – työkalulomakkeen
JOULUKUU 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Toinen Hyvinvoinnin työpaja – tapaaminen osallistujien kanssa 2.12.2019 (alustus, ohjaus, työpajatyöskentely) - Projektipäällikkö valmisteli alustavan Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen - valmennusmallin
TAMMI- HELMIKUU 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Teams- tapaamiset osallistujien kanssa 1/2020 ja 2/2020 - Projektipäällikkö valmisteli kolmannen työpajan rakenteen ja tuotti sisällön muutosprosessia ja motivaation ylläpitämistä koskevaan alustukseen
MAALIS- HUHTIKUU 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Kolmas Hyvinvoinnin työpaja – tapaaminen osallistujien kanssa Teamsin välityksellä (esitys, keskustelu) - Projektipäällikkö toteutti osallistujien teemahaastattelun vastaten ryhmämuotoista kehitysvuoropuhelua. Teemahaastattelulla haluttiin selvittää valmennusohjelman merkitys omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin edistymisessä - Projektipäällikkö viimeisteli Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmallin sekä valmennusmallista johdetun omaehtoisen terveyden edistämisen toimintamallin osallistujilta ja ohjausryhmältä saadun palautteen perusteella
TOUKO- KESÄKUU 2020	<ul style="list-style-type: none"> - Toimintamallien ja materiaalien arviointi toimeksiantajan toimesta. - Toimintamallin julkistaminen (raportti, posterit, seminaari)

6.2 Kehittämiprojektiorganisaatio

Kehittämiprojektin projektipäällikkönä toimi Turun ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija sote-alan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmasta. Projektipäällikkö toimii työterveyden palveluesimiehenä yksityisellä sektorilla. Kehittämiprojektin ohjausryhmään kuuluivat projektipäällikön lisäksi toimeksiantajan roolissa Turun ammattikorkeakoulun koulutus- ja tutkimuspäällikkö sekä opettajatutor ja mentori. Mentorina toimi vanhempi konsultti Työterveyslaitokselta ja tutorina Turun ammattikorkeakoulun yliopettaja. Ohjausryhmä määrittä projektin suuret linjat, seurasi ja suuntasi projektin etenemistä ja tuki projektipäällikköä tehtävässään. Projektiryhmään kuului projektipäällikön lisäksi toinen Turun ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija, jolla oli asiantuntemusta niin terveyden edistämisen kuin yrittäjyyden osalta. Projektiryhmä toimi projektin asiantuntijoina ja käytännön toteuttajina vastaten työpajojen sisältöjen tuottamisesta sekä ryhmän ohjauksesta omalta osaltaan. Projektissa oli mukana myös Turun ammattikorkeakoulun opiskelijat fysioterapian ja teknologian puolelta, ja he toimivat osaltaan asiantuntijarooleissa.

6.3 Kehittämiprojektin kehittämismenetelmät

Kehittämiprojektin kehittämismenetelmiä olivat osallisuutta vahvistava työpajatyöskentely ja dialoginen keskustelu. Isola ym. (2017, 23–24) näkevät osallisuuden olevan kuulumista sellaiseen kokonaisuuteen, jossa liitytään erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin sekä elämän merkityksellisyyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin. Se on vaikuttamista oman elämänsä kulkuun, mahdollisuuksiin, toimintoihin, palveluihin ja joihinkin yhteisiin asioihin. Se ilmenee muun muassa päätösvalta omassa elämässä, hallittavana toimintaympäristönä tai vaikuttamisen prosesseissa itsensä ulkopuolelle. Jämsenin ja Pyykösen (2014) määritelmän mukaan osallisuuden kokemusta vahvistavia elementtejä ovat kuulluksi ja huomioiduksi tuleminen, sosiaaliset suhteet, keskustelut ja kohtaamiset, jotka voimaannuttavat ja lisäävät hyvinvointia.

Osallisuutta vahvistavalla toiminnalla pyrittiin kasvattamaan osallistujien ymmärrystä eri osapuolten näkemyksistä uutta oppien. Salonen ym. (2017) kuvaavat työpajojen olevan erilaisten teemojen pohdintaa ja työstämistä pienryhmissä, joissa osallistujat saatetaan vuorovaikutuksellisin menetelmin ja välinein yhteiseen toimintaan. Pienryhmissä toteutuneissa työpajatyöskentelyissä keskustelut etenivät annettujen teemojen mukaisesti ja

yrittäjien ehdoilla projektipäällikön toimiessa fasilitaattorina. Pienryhmäkeskusteluissa esiin nousseet tarpeet ohjasivat osaltaan seuraavan työpajatapaaamisen teemojen kohdentamista. Lisäksi kehittämisprojektin lopussa toteutettu teemahaastattelu vastaten ryhmämuotoista kehitysvuoropuhelua toimi yhtenä työpajatoiminnan menetelmänä.

Osallistamalla palveluita käyttävät asiakkaat palvelujen kehittämiseen, voidaan tuottaa paremmin tarpeita vastaavia, asiakaslähtöisiä palveluja. Asiakkailta on mahdollisuus ideointiin, suunnitteluun sekä palveluiden toteuttamiseen ja tuottamiseen. Heillä on myös mahdollisuus arvioida toimintoja ja palveluita. Asiakasosallisuuden tarkoitus on tuoda kokemustieto näkyväksi ammatillisen ja tieteellisen tiedon rinnalle. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, 2018.) Osallistamisen tarkoituksena oli saada osallistujat jakamaan omia ajatuksiaan, mielipiteitään ja ideoitaan luottamuksellisessa ympäristössä sekä auttaa samalla projektipäällikköä kehittämään valmennusmallia paremmin osallistujien tarpeita vastaavaksi.

Kehittämisprosessissa toteutettua työskentelytapaa voidaan kuvata Salosen ym. (2017, 52- 54) konstruktivistisen mallin mukaisesti, jossa kehittämistoiminnan lineaarisuus ja syklisyys vuorottelevat. Mallin mukaiseen kehittämistoimintaan liittyy vahvasti reflektio ja inhimillisten tekijöiden huomiointi eli käytännössä pysähtymistä, arviointia ja eteenpäin suuntautumista sekä tasavertaista ja vuorovaikutteista keskustelua. Toiminnassa korostuvat yhteisöllinen ja osallistava näkökulma. Kehittämisprojektissa tuotetun valmennusmallin kehittämiseen osallistettiin valmennukseen osallistuneet yrittäjät, joten lopullinen valmennusmalli kehittyi yhdessä osallistujien kanssa. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että suunnittelu- ja toteutusvaiheet kulkivat rinnakkain, ja toiminnan arviointia ja suunnan tarkistusta tapahtui säännöllisesti projektin edetessä.

6.4 Kehittämisprojektin tuotos

Kehittämisprojektin tuotoksena Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen -valmennusmalli. Tuotettu valmennusmalli perustuu aiempaan teorian tietoon, työpajatyöskentelyn prosessiin sekä siitä saatuun palautteeseen. Valmennusmallin kehittämisessä hyödynnettiin lähtökohtaisesti Green & Kreuterin (1999) terveyden edistämisen ohjelmien suunnitteluun ja arviointiin kehittämää Precede-Proceed – mallia, jossa keskitytään tunnistamaan useita terveyteen vaikuttavia tekijöitä sen sijaan, että lähdettäisi miettimään tekoja, joilla terveyttä voidaan edistää. Erityisesti mallin Precede-osio on toiminut Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmallin perustana. Suunnitteluvaiheessa kohderyhmää

koskevan tiedon laaja-alainen kartoitus ennen menetelmien ja toteutustapojen valintaa tuottaa käsityksen siitä, mitkä ovat terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen lähtökohdat ja päämäärät kyseisen kohderyhmän kohdalla. Teoriatiedon pohjalta syntyi näkemys siitä, että pyrittäessä vaikuttavaan toimintaan, tulee terveyden edistämisen menetelmien valinnan perustua ohjaavaan teoriaan. Tämän pohjalta oli perusteltua nostaa valmennustoimintaa ohjaavat teoriat ja niistä johdettujen menetelmien valinnat keskeisiksi elementeiksi valmennusmallissa.

Valmennusmallin toteutusta käsittelevässä osiossa kuvattu valmennusohjelman prosessi rakentui Entrefox – hankkeesta määritellyjä kehusehtoja noudattaen. Työpajojen sisällöt perustuivat teoriatietoon, mutta työpajatyöskentelyssä esiin nousseet teemat ja toiveet suuntasivat seuraavien työpajojen sisältöjä paremmin osallistujien tarpeita vastaaviksi. Valmennusmalliin tehtiin muutoksia osallistujilta saadun palautteen perusteella. Tulosten yhteenvedosta on tarkempi kuvaus kappaleessa 9.2. Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmallista johdettu omaehtoisen terveyden edistämisen toimintamalli on hyödynnettävissä myös muiden kohderyhmien terveyden edistämisen interventioita suunniteltaessa ja toteutettaessa.

7 KEHITTÄMISPROJEKTIN EMPIIRINEN OSA

7.1 Arviointitiedon tavoite ja tarkoitus

Osallistujilta kerättävän arviointitiedon ja palautteen tarkoituksena oli selvittää valmennusohjelman merkitys omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä. Tuotettu tieto hyödynnettiin valmennusmallin tarkentamisessa. Tiedolla haettiin vastausta seuraavaan kysymyksen:

Minkälaiseksi osallistujat arvioivat valmennusohjelman merkityksen omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä?

7.2 Käytetyt menetelmät, aineiston keruu ja analysointi

Lähestymistapa tässä arviointitiedon keruussa oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Arviointitiedon aineisto kerättiin teemahaastatteluna, joka sisälsi käsiteltävät teemat ja niitä tarkentavat kysymykset (Liite 3). Haastattelun teemat muodostuivat kirjallisuuskatsauksen teemojen pohjalta. Tuomen & Sarajärven (2003, 76–77) mukaan teemahaastattelulla pyritään tutkimaan ilmiötä ja samalla hakemaan vastauksia kysymyksiin. Teemahaastattelu luodaan valittujen teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten avulla. Ennalta valitut teemat perustuvat viitekehykseen. Näiden teemojen mukaisilla kysymyksillä pyritään saamaan merkityksellisiä vastauksia tarkasteltavaan aiheeseen.

Haastattelun sisällön validiteettia arvioi projektin ohjausryhmä. Arvioinnin kohteina olivat teemojen ja kysymysten ymmärrettävyys, selkeys, asianmukaisuus, kattavuus, lukumäärä ja riittävyys. Teemahaastattelulomakkeeseen ei tehty muutoksia arvioinnin jälkeen.

Keskusteltavat teemat oli rakennettu siten, että osallistujien vastausten myötä muodostuisi kuva Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen -valmennusohjelman merkityksestä osallistujien terveyden ja hyvinvoinnin kehittymisen kannalta ja siitä miten valmennusohjelma kokonaisuudessaan sekä eri menetelmien osalta oli tukenut osallistujia muutosprosessissa. Haastattelussa haluttiin myös tietää miten osallistujien odotukset valmennusohjelman suhteen olivat täyttyneet ja millaisia parannusehdotuksia osallistujilla olisi valmennusohjelmaan. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymysten sanamuotoja ja

järjestystä voidaan vaihtaa keskustelun aikana ja tarkentavia kysymyksiä voidaan tehdä. Haastattelun aikana vaihtelevat strukturoitu ja vapaamuotoisempi keskustelu. (Opintokeskus Sivis 2020.) Vastaajiksi tavoiteltiin kaikkia Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen –valmennusohjelmaan osallistuneita yrittäjiä $n = 11$.

7.3 Teemahaastattelu osallistujien keskinäisenä vuoropuheluna

Kehitysvuoropuhelu on menetelmä, joka on alkujaan kehitetty työn muutosten ja työntekijän ammatillisen kehittymisen tarkasteluun. Kehitysvuoropuheluun liittyy omaa työhyvinvointia, ammatillista uudistumista ja yhteistä työn tekemistä koskeva kehitystehtävä, jonka osallistuja itse valitsee. Keskustelu perustuu avoimuuteen ja luottamukseen, ja toisten tukemiseen henkilökohtaisessa kehittämisessä. Menetelmällä pyritään uusien toiminta- ja ajattelutapojen sekä ratkaisumallien etsintään. Menetelmä soveltuu pienryhmissä toteutettavaksi ja keskustelut voidaan käydä joko konsultin toteuttamina tai pelkästään oman työyhteisön jäsenistä koottuna ryhmänä eri roolituksin. (Helle 2002.) Teemahaastattelu oli työpajatoiminnan yksi menetelmä, ja toimi sovelletuin osin osallistujien keskinäisenä kehitysvuoropuheluna.

Teemahaastattelu kehitysvuoropuhelun periaattein valikoitui aineiston keruun menetelmäksi, koska sen ajateltiin sekä tuotavan kattavamman käsityksen osallistujien kokemuksista että jatkavan jo työpajatyöskentelyissä totuttua osallisuutta tukevaa toimintatapaa. Osallisuutta tukevien menetelmien tarkoituksena oli saada osallistujat jakamaan omia ajatuksiaan, mielipiteitään ja ideoitaan sekä kasvattamaan ymmärrystä eri osapuolten näkemyksistä uutta oppien myös kehitysvuoropuhelussa. Osallistujat saivat jakaa vielä kerran oman tilanteensa etenemisen alun odotuksista ja tarpeista, tavoitteiden määrittelyyn ja lopputuloksiin sekä suunnitelmiin siitä, mikä jäisi elämään vielä projektin jälkeenkin. Näitä peilattiin suhteessa valmennusohjelmaan.

Kehitysvuoropuhelut oli alun perin tarkoitus järjestää viimeisen työpajatapaamisen yhteydessä osana työpajatyöskentelyä, mutta poikkeusolojen vuoksi haastattelut toteutettiin etäyhteydellä Teamsin kautta. Haastattelut järjestettiin huhtikuussa 2020 neljänä erillisenä ajankohtana, siten että kussakin keskustelussa olisi kahdesta kolmeen osallistujaa. Kutsut lähetettiin kaikille yrittäjille sähköpostitse saatekirjeen kera. Osallistujat saivat tehdä ilmoittautumisen itselleen sopivaan ajankohtaan sähköisen järjestelmän Doodlen kautta, johon kutsussa oli suora linkki. Ilmoittautuneiden määrä jäi pieneksi, joten kaikille laitettiin vielä Teams- kutsut kuhunkin haastatteluun. Osallistujia keskuste-

luihin saatiin lopulta viisi, joten ainoastaan yksi keskustelu toteutui kehitysvuoropuheluna vertaisen kanssa. Kolme muuta haastattelua toteutuivat yksilöllisinä keskusteluina. Ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija toimi keskustelujen vetäjänä. Haastattelut olivat kestoltaan tunnin mittaisia. Turun ammattikorkeakoulun kehitys- ja tutkimuspäällikkö osallistui kolmeen tapaamiseen lähinnä havainnoitsijan roolissa luottavaista ilmapiiriä luoden. Hänen läsnäolonsa haastatteluissa oli luontevaa, koska hän oli toiminut koko projektin fasilitaattorina sekä yhteyshenkilönä projektiin osallistuneiden yrittäjien suuntaan. Yksi yrittäjä halusi vastata kysymyksiin kirjallisesti, joten hänelle toimitettiin teemahaastattelulomake saatteineen ja tietosuojalomakkeineen sähköpostilla. Myös vastaukset saatiin kirjallisessa muodossa sähköpostin välityksellä.

Osallistuminen Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen - valmennusohjelman arviointiin perustui tietoiseen suostumukseen. Suostumus katsottiin saaduksi, kun osallistuja osallistui haastatteluun. Haastattelun alussa kerrottiin vielä suullisesti haastattelun tarkoitus ja miten arviointitietoa tullaan hyödyntämään. Kaikki haastattelut nauhoitettiin osallistujien luvalla. Haastattelun jälkeen nauhoitettu aineisto kuunneltiin läpi useaan otteeseen muistiinpanoja tehden, jotta siitä pystyttiin poimimaan annettuja merkityksiä. Aineistoa tarkasteltiin eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia etsien ja tiivistäen. Aineistot analysoitiin abduktiivisella sisällönanalyysillä aineistolähtöisesti teorian auttaessa analyysiä. Analyysiyksikkönä oli lause- ja asiakokonaisuudet, johon arviointitietoa kartoittavalla kysymyksellä haluttiin vastauksia. Tuomen ym. (2003, 110) mukaan aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tarkastelun kohteena olevasta ilmiöstä. Sisällönanalyysi järjestee aineiston tiiviiseen ja selkeään muotoon tuoden sen sisältämän informaation esiin.

8 ARVIOINTITIEDON TULOKSET

8.1 Teemahaastattelujen tulokset

Haastattelujen tulokset esitetään aineiston sisältöä eritellen. Teoriasidonnaisessa eli abduktiivisessa analyysissä pyritään yhdistelemään sekä aineisto että valmiit mallit. Teoriasidonnaisessa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta ja aiempi tieto ohjaa tai auttaa analyysiä. Aikaisemman tiedon merkitys ei ole teoriaa testaava, vaan ennemminkin uusia ajatusuria avaava. (Tuomi ym. 2003, 98.)

Teemahaastattelun sisällönanalyysin (Liite 4) mukaan kolmeksi yläkategoriaksi muodostuivat autonomian kokeminen, kyvykkyyden kokeminen ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kokeminen. Teemahaastattelujen perusteella valmennusohjelman merkitykset voitiin siis jakaa yläkategorioiden, jotka ovat samat kuin itsemääräämisteoriassa esitetyt elementit. Autonomian kokeminen koostui seuraavista alaryhmistä: itsesääätely, valinnanvapaus ja vastuullisuus. Kyvykkyyden kokeminen koostui käsitteistä itseluottamus, oppiminen, tuloksellisuus, motivoituminen ja voimaantuminen. Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kokeminen muodostui käsitteistä sosiaaliset kontaktit, vertaisten tuki, ammatillinen tuki, vuorovaikutus ja sosiaalinen vahvistaminen. Ylä- ja alakategoriat esitetään taulukossa 2.

Taulukko 2. Valmennusohjelman merkitykset omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen suhteen teemahaastatteluun osallistuneiden mukaan

Pääluokka	Alaluokka
Autonomian kokeminen	Itsesääätely Valinnanvapaus Vastuullisuus
Kyvykkyyden kokeminen	Itseluottamus Oppiminen Tuloksellisuus Motivoituminen Voimaantuminen

Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kokeminen	Sosiaaliset suhteet Vertaisten tuki Ammatillinen tuki Vuorovaikutus Sosiaalinen vahvistaminen
---	---

Haastattelujen perusteella valmennusohjelmassa korostui omaehtoisen muutoksen sekä motivaation tuki. Tietoa omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä oli tarjolla riittävästi ja ohjaus koettiin ammattimaiseksi. Toimintakykytesteistä ja hyvinvointianalyseistä saadun tiedon koettiin todentavan luotettavasti oman fyysisen toimintakyvyn ja hyvinvoinnin tilan. Tulokset tekivät tietoiseksi muutosten tarpeesta ja kannustivat kohti toimintaa tai jatkamaan samaan hyväksi todettuun tapaan. Valtaosa vastaajista koki alustusten ja esitysten sisältöjen olleen relevantteja ja ajankohtaisia, ja niiden koettiin herättävän ajatuksia omasta hyvinvoinnista ja ylläpitävän motivaatiota. Yksi vastaajista koki, että valmennuksessa käsitellyt aihepiirit eivät tuoneet hänelle lisäarvoa.

Osa haastateltavista oli saavuttanut asettamansa päämäärät, ja muutoksista oli jo muodostunut jossain määrin tottumuksia. Osalla oli alkanut muodostua toivotunlaisia rutiineja elintapamuutosten myötä. Osa myös ilmaisi, että tapahtuneilla muutoksilla saattaisi olla yhteys oman työkyvyn parantumiseen. Ajanhallinnan haasteisiin ei puolestaan koettu valmennuksen aikana juurikaan tulleen parannusta. Lisäksi yksi osallistuja nosti esiin odotuksensa digiosaamisensa kehittymisestä, johon hän ei kokenut saaneensa vastinetta valmennusohjelman aikana. Osa ei puolestaan ollut innostunut digitaalisten sovellusten tai laitteiden käytöstä vielä valmennusohjelman lopussakaan.

Valmennusohjelmaan osallistumisen myötä osalla oli herännyt tarve ottaa vastuuta laajemminkin omaa terveyttä haittaavien ongelmien hoidosta. Tavoitteissa etenemisen koettiin myötävaikuttaneen kokonaistilanteen parantumiseen oman hyvinvoinnin ja osalla myös yrittäjyyden näkökulmasta. Osa haastatelluista ilmaisi, että valmennusohjelmasta ei tullut varsinaisesti mitään suoraan omaan toteutukseen sovellettavaa, mutta valmennus oli tukenut mentaalitasolla ja pitänyt yllä motivaatiota päämäärien tavoittelussa tai vähintäänkin pitänyt mielessä hyvinvoinnista huolehtimisen merkityksen. Haastatteluun osallistuneet aikoivat jatkaa aktiivista liikkumista, terveellisen ruokavalion noudattamista ja muodostumassa olevien rutiinien harjoittelua.

Ryhmäytymistä ei syntynyt hyvinvoinnin työpajojen ulkopuolella. Teamsista tai whatsapp- ryhmästä ei muodostunut aktiivisia yhteydenpidon kanavia. Ryhmäytymisen tarpeen suhteen vastauksissa oli selkeimmin eroavaisuuksia. Osa oli toivonut ryhmän yhteydenpitoa ja sen jatkumista vielä valmennuksen päätyttyäkin, osa ei tämäntyyppistä toimintaa ollut kaivannutkaan missään vaiheessa. Yksi vastaajista myös koki, että ei löytänyt ryhmästä vertaisia, joiden tilanteeseen olisi voinut samaistua.

Työpajatapaamisissa tehdyt pienryhmätyöskentelyt ja osallistujien kesken jaetut pohdinnat, mielipiteet ja ideat koettiin pääasiassa hyödyllisiksi oman oppimisen ja ymmärryksen lisääntymisen kannalta. Osa puolestaan koki kuulumisten tapaamisten yhteydessä turhiksi. Toisten yrittäjien kertomusten kuuleminen liittyen yrittäjyyteen ja hyvinvointiin koettiin kuitenkin olleen pääosin rikastuttava kokemus.

8.2 Osallistujien arvioita ja kehittämisehdotuksia

Haastattelujen perusteella valmennusohjelma koettiin pääasiassa perusteelliseksi, monipuoliseksi ja onnistuneeksi kokonaisuudeksi. Valmennusohjelman koettiin motivoineen ja tukeneen omassa muutosprosessissa. Valmennusohjelman eri osa-alueiden koettiin olleen tasapainossa ja kokonaisuudesta ei tulisi poistaa mitään. Käytetyt menetelmät koettiin suurimmaksi osaksi hyödyllisiksi ja toimiviksi.

Osa haastateltavista ehdotti, että valmennusohjelman alussa järjestettäisi yhteinen lajikokeilu, joka lisää ryhmän yhteenkuuluvuutta ja toimii kimmokkeena liikunnan aloitukselle. Esiin nostettiin yhteinen kuntosalikäynti tai kävelytuokio. Ehdotus Turussa järjestettävälle patsaskierrokselle osallistumiselle, joka yhdistää sekä liikunnan että kulttuurikokemuksen, sai myös kannatusta. Esiin nousi myös yksilöllisen ohjauksen tarve liittyen toimintakykytestien tuloksiin perustuvien liikeharjoitteiden opetteluun fysioterapiaopiskelijoiden toteuttamana. Lisäksi toivottiin yksilöllistä ohjausta ja keskustelua asiantuntijan kanssa oman tilanteen, tavoitteiden ja keinojen yksityiskohtaisemmasta kartoituksesta. Yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä olisi myös voinut olla enemmän.

Haastatteluissa nousi esiin ajatus, että alussa asetetut tavoitteet ja toimintaa ohjaava työkalu tulisi ottaa vahvemmin mukana jatkotapaamisiin. Valmennusohjelman kehittämiseen liittyen ehdotettiin myös, että toimintaa ohjaava työkalu voisi mahdollisesti olla jonkin muu kuin nyt käytetty Yrittäjän hyvinvointisuunnitelma - lomake. Yhteisöllisyyden näkökulmasta osallistujien edistymisen keskinäistä seuranta ja jakamista jonkin mobiili-

lisovelluksen välityksellä nähtiin hyödylliseksi. Tämä valittu mobiilisovellus voisi samalla toimia myös toimintaa ohjaavana työkaluna. Esiin tuli myös ehdotus, että jatkoryhmiä ajatellen voisi olla hyödyllistä, jos edellisessä ryhmässä mukana ollut osallistuja toimisi aloittavan ryhmän kohdalla ikään kuin kokemusasiantuntijan roolissa. Kokemusasiantuntija voisi kertoa oman tilanteensa etenemisestä sekä jakaa hyväksi kokemiaan vinkkejä esimerkiksi motivaation ylläpitämiseen projektin aikana.

9 POHDINTA

9.1 Tulosten tarkastelu

Kehittämiprojektin tulosten tarkastelu perustuu Hirsjärven ym. (2007, 256 - 257) periaatteisiin, jossa saatuja tuloksia verrataan kirjallisuuskatsaukseen ja aiempaan tietoon aiheesta sekä tuodaan esille, mikä on johtanut saatuihin lopputuloksiin ja päätelmiin. Kehittämiprojektin teoreettisessa viitekehyksessä selvitettiin yrittäjien terveyden ja hyvinvoinnin haasteita sekä keinoja yrittäjien omaehtoisen terveyden edistämiseen. Arviointitiedolla pyrittiin selvittämään millaisia merkityksiä osallistujat antoivat valmennusohjelmalle suhteessa omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen.

Teoriatiedon perusteella voidaan nähdä, että omaehtoisessa terveyden edistämistyössä on järkevää panostaa itsemääräämisteoriassa esitettyihin perustarpeisiin, jotka luovat perustan ihmisen hyvinvoinnille ja ruokkivat sisäistä motivaatiota. Nämä tekijät ovat autonomian kokeminen, kyvykkyyden kokeminen ja yhteenkuuluvuuden kokeminen (Ryan & Deci 2000). Ulkoa ohjattu motivaatio eli ulkoisten vaatimusten, palkkioiden tai syyllisyyden kautta tapahtuva toiminta, ei tue itsemääräämisteoriassa määriteltyjen psykologisten tarpeiden kokemista eikä johda toivottuihin lopputuloksiin. Ulkoisen motivaation kautta toteutettava toiminta saattaa jopa heikentää yksilön hyvinvointia. (Vasalampi 2017, 54–55.) Kehittämiprojektin tuloksissa nämä samat itsemääräämisteoriassa esitetyt elementit nousivat esiin kysyttäessä valmennusohjelman merkitystä suhteessa omaehtoisen terveyden edistämiseen.

Autonomia tarkoittaa yksilön kokemusta itsestään toiminnan lähteenä. Autonomiata on yksilön mahdollisuus valita asioita ja vaikuttaa omiin päätöksiinsä ja tekemiinsä. (Vasalampi 2017, 54–59.) Autonomian kokemusta vahvistavia tekijöitä tulosten perusteella olivat itsesääntely, valinnanvapaus sekä vastuullisuus. Omista lähtökohdista asetetut tavoitteet tukivat tulosten perusteella autonomian kokemusta. Vastauksista välittyi kuva, että oma vastuu ja vapaus päätösten ja valintojen teossa lisäsi jo itsessään hyvinvointia ja voimaannutti osallistujia. Tämän voidaan nähdä vahvistavan sisäistä motivaatiota ja tuottavan parempia tuloksia.

Kyvykkyyden kokemisesta viestivät tulokset, joissa ilmeni itseluottamuksen, oppimisen, tuloksellisuuden, motivoitumisen ja voimaantumisen elementit. Kyvykkyys on kokemus

siitä, että osaa ja pystyy saavuttamaan haluamiaan asioita ja hyödyntämään omia kykyjään (Vasalampi 2017, 54–55). Kehittämiprojektin tuloksissa esiintyi mainintoja rohkeudesta oman mukavuusalueen ylittämisestä sekä ponnistelusta kohti tuloksia. Tuloksissa korostui myös motivaation lisääntyminen, uuden oppiminen sekä innostuksen ja muutoksen halun syttyminen.

Yhteenkuuluvuuden kokeminen tarkoittaa sitä, että yksilö kokee kuuluvansa ryhmään ja olevansa hyväksytty osa sitä. Yksilön kehitys ja psykologinen kasvu tapahtuvat vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa ja sosiaalisia perustarpeita tukeva ympäristö myös tukee yksilön sisäistä motivaatiota, hyvinvointia ja aktiivista itseohjausta. (Vasalampi 2017, 54–59.) Valmennusohjelmaan osallistumisella koettiin olleen myös sosiaalisia merkityksiä. Tulosten perusteella sosiaalisessa yhteenkuuluvuuden kokemisessa merkityksellistä oli vertaisilta ja ammattilaisilta saatu tuki, sosiaalinen vahvistaminen sekä sosiaaliset suhteet ja vuorovaikutus. Vastausten perusteella valmennusohjelman osallistuminen lisäsi näkemystä eri alan yrittäjien yrittäjyyden haasteista ja vastaavasti omien ajatusten jakamisen koettiin selkiyttäneen oman tilanteen hahmottamista. Myös osallistumiseen liittynyt sosiaalinen paine auttoi positiivisella tavalla kohti tavoitteita. Ohjaajien ammattitaitoon ja osaamiseen luotettiin ja ohjaajien tuki koettiin tärkeäksi osaksi valmennusta. Yksi osallistuja koki valmennusohjelman toimineen kokonaisvaltaisesti fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen tuen näkökulmista osuen otolliseen ajankohtaan.

Tutkimusten mukaan terveyden ja hyvinvoinnin merkitys työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiselle tiedostetaan yrittäjien keskuudessa hyvin. Yrittäjät myös tiedostavat selkeästi työhyvinvoinnin ja tuottavuuden yhteyden. Myös tietoa terveyden edistämisestä on riittävästi. (Sinisammal ym. 2014, 37–39.) Terveystiedon huolehtiminen jää kuitenkin helposti yritystoiminnan varjoon ja kiireisen arjen keskellä työkyvystä ei välttämättä muisteta huolehtia riittävästi (Ryttyläinen-Korhonen ym. 2013, 19). Keskeisenä haasteena vaikuttaa olevan hyvien terveyttä ja hyvinvointia tukevien käytäntöjen juurruttaminen osaksi arkea (Sinisammal ym. 2014, 37–39) sekä riittävän tuen puute (Männikkö ym. 2013, 78). Mäkelä-Pusan ym. (2011, 46) tutkimuksessa yrittäjien keskuudessa esiin nousseita asioita terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen suhteen olivat omien voimavarojen löytäminen ja ajankäytön kehittäminen. Myös kehittämiprojektin tulokset osoittavat, että ajanhallinnan haasteet, arjen rutiinien puuttuminen sekä sosiaalisen tuen tarve nousevat keskeisiksi teemoiksi, kun yrittäjiltä tiedusteltiin valmennukseen liittymisen syitä ja tarpeita. Myös työ- ja toimintakyvyn merkitykset korostuivat tuloksissa.

Toimintakyvyn ylläpitämisen ja parantamisen nähtiin olevan avainasemassa eläkeikään työelämässä jatkamisessa ja osallistujien asettamat tavoitteet olivat vahvasti kytköksissä tähän tekijään. Ilmarisen (2006, 79–81) mukaan vahva työkyvyn perusta kannattelee varmemmin työn tuomaa kuormaa ja rasitusta, ja turvaa terveyshaitoista vapaan työelämän. Yrittäjien kohdalla työkyvyn ylläpitämisessä korostuu riittävä lepo sekä työstä irtautuminen ja fyysisestä sekä henkisestä kunnosta huolehtiminen (Lerssi-Uskelin 2013, 12–13).

Tutkimusten mukaan yrittäjät pitävät töiden sujumisen kannalta tärkeimpinä omaa ammatillista osaamistaan, sosiaalisia taitoja, ajanhallintaa sekä kykyä asioiden priorisointiin (Sinisammal ym. 2014, 37–39). Omaa työtä ja työmenetelmiä kehittämällä voidaan lisätä yrittäjien kokemusta työhyvinvoinnistaan. Työn kehittämistä voi olla esimerkiksi ajanhallinnan, työmenetelmien, ergonomian sekä osaamisen kehittäminen. (Alapuranen ym. 2014, 33.) Osaamiseen liittyvillä puutteilla on myös Auran (2010, 30) mukaan yhteys yrittäjän työtehokkuuteen, työkykyyn sekä kestävään tuloksentekoon. Myös kehittämisprojektin tulosten perusteella erityisesti ajanhallinnan haasteet koettiin työtä ja kokonaisuutena kuormittavana tekijänä. Ajanhallinnan ongelmilla nähtiin olevan vaikutusta myös omasta terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtimiseen.

Valmennustoimintaa ohjaavan teorian pohjalta johdettujen menetelmien, motivoivan ohjauksen ja osallistavan työpajatyöskentelyn, tarkoituksena oli ohjata ja motivoida yrittäjiä kohti terveempiä elintapoja. Valmennuksen motivaatiota lisäävä ja ylläpitävä elementti nousi esiin tuloksissa useita kertoja. Vaikka merkittäviä muutoksia ei kaikkien kohdalla ollut tapahtunut, niin motivaation koettiin pysyneen yllä valmennusohjelman vaikutuksesta. Esimerkiksi terveellisen ruokavalion noudattamiseen ja liikunnan jatkamiseen intervention motivoivasta elementistä oli koettu olleen apua.

Tulosten mukaan osa yrittäjistä tavoitteli myös liiketoimintansa edistämistä tai digiopimisensa vahvistumista valmennusohjelman myötä. Työhyvinvointi käsittää laaja-alaisuudessaan myös yllä mainitut asiat osaamiseen liittyvinä työhyvinvoinnin teemoina. Valmennusohjelman painopisteen ollessa terveyden edistämisessä elintapamuutoksia painottaen, jäivät muut työhyvinvoinnin osa-alueet väistämättä vähälle huomiolle. Tulosten mukaan yksi osallistuja koki tästä huolimatta valmennusohjelmalla olleen välillisiä positiivisia vaikutuksia myös liiketoimintansa edistymiseen.

9.2 Tulosten yhteenveto ja johtopäätökset

Valmennusohjelmaan osallistuneiden yrittäjien arviointitiedon pohjalta valmennusmalliin tehtiin muutamia muutoksia. Ensimmäisen ja toisen työpajan väliin jäävä aika koettiin liian pitkänä, joten tähän väliin oli hyvä lisätä yksi etäyhteyden kautta tapahtuva tapaaminen. Etätapaamisen sisältö on lähinnä kuulumisten vaihtoa ja tilannekartoitusta, kuten kahden jälkimmäisen etätapaamisenkin. Ryhmämuotoisten etätapaamisten merkitys on lähinnä tukea osallistujia motivaation ylläpitämisessä. Vaihtoehtoisesti tämä ensimmäinen etätapaaminen voidaan järjestää yksilötapaamisena, jolloin ohjauksessa voidaan syventyä yksilöllisemmin osallistujien henkilökohtaisiin tavoitteisiin sekä tarpeisiin tavoitteiden taustalla. Asiantuntijat vastaavat myös etätapaamisten ohjauksesta.

Valmennusmalliin lisättiin myös osallistujien toivoma yhteisesti järjestetty lajikokeilu. Jatkoryhmissä tämän voisi ajatella toteutettavan sisäliikuntana jossain Turun kaupungin liikuntapaikassa tai ulkoliikuntana. Toteuttajatahona toimisi luontevimmin opiskelija fysioterapian puolelta. Yhtenä toteutustapana tässä voisi mahdollisesti olla myös etäohjaus. Tämän ei voi olettaa lisäävän sosiaalista ryhmäytymistä muita etätapaamisia enempää, mutta voisi kuitenkin toimia liikunnan aloitusta motivoivana tekijänä.

Valmennusohjelman sisältöön puolestaan tulisi jatkossa sitoa vielä tiiviimmin toimintaa ohjaavan työkalun käyttö siten, että osallistujilla muodostuisi selkeämpi käsitys siitä, että heidän asettamansa tavoitteet kulkevat ikään kuin punaisena lankana läpi koko projektin ja niihin tullaan palaamaan jokaisen tapaamisen yhteydessä. Se, onko kyseinen työkalu tässä kehittämisprojektissa laadittu hyvinvointisuunnitelma vai esimerkiksi jokin sähköinen sovellus, jää hankkeen pohdittavaksi. Myös ajanhallintaan ja rutiinien luomiseen liittyvät haasteet nousivat haastattelujen perusteella keskeisiksi teemoiksi, joihin valmennusohjelmassa on perusteltua keskittyä enemmän.

Saavutettujen tulosten ja vaikuttavuuden näkökulmasta valmennusohjelmassa olisi hyödyllistä painottaa intervention rinnalla kulkevan tuen merkitystä elämäntapamuutoksessa. Yksi osallistuja oli järjestänyt liikuntaneuvojan palvelut käyttöönsä valmennusohjelman rinnalle ja osallistuja koki, että nämä kaksi tekijää yhdessä tuottivat paremman tuloksen kuin mihin yksittäisen menetelmän kautta olisi päästy. Tuki voi löytyä ammattihenkilön sijaan puolison tai ystävän kautta, sitouttamalla tämän niin sanotun tukihenkilön mukaan omaan elämäntapamuutokseen tähtäävään projektiin. Sosiaalisen

tuen merkitys korostuu tässä, sillä yksilön kehitys ja psykologinen kasvu tapahtuvat vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristön kanssa.

Haastatteluissa käsiteltiin myös oman roolin merkitystä muutosprosessissa. Yksi haastatteluun osallistuneista totesi sisäisen motivaation ja elintapoihin liittyvien toimintatapojen rakentuvan jo lapsuudessa, ja hänen kokemuksensa mukaan näiden rakenteiden muuttaminen vaatii pitkää ja systemaattista työtä. Tämä näkökulma huomioiden valmennusohjelmassa olisi hyödyllistä keskittyä heti alussa tarkempaan arvojen tarkasteluun ja väärrien uskomusten pölyttämiseen.

Projektin loppuvaiheeseen osuneeseen koronavirus pandemiaan liittynyt poikkeustila sai pohtimaan yleisesti elämän varrelle osuvien odottamattomien haasteiden merkitystä elämäntapamuutosprosessin etenemiselle. On toki jossain määrin ennakoitavissa, että jonkinlaisia haasteita ja esteitä, kuten omiin tai lähipiiriin sairastumisiin, työtilanteiden muutoksiin tai yleisesti jaksamiseen, tulee aina tavalla tai toisella vastaan. Oleellisempaa onkin se, millainen suunnitelma on tehty alustavasti näiden mahdollisten haasteiden ja esteiden varalle.

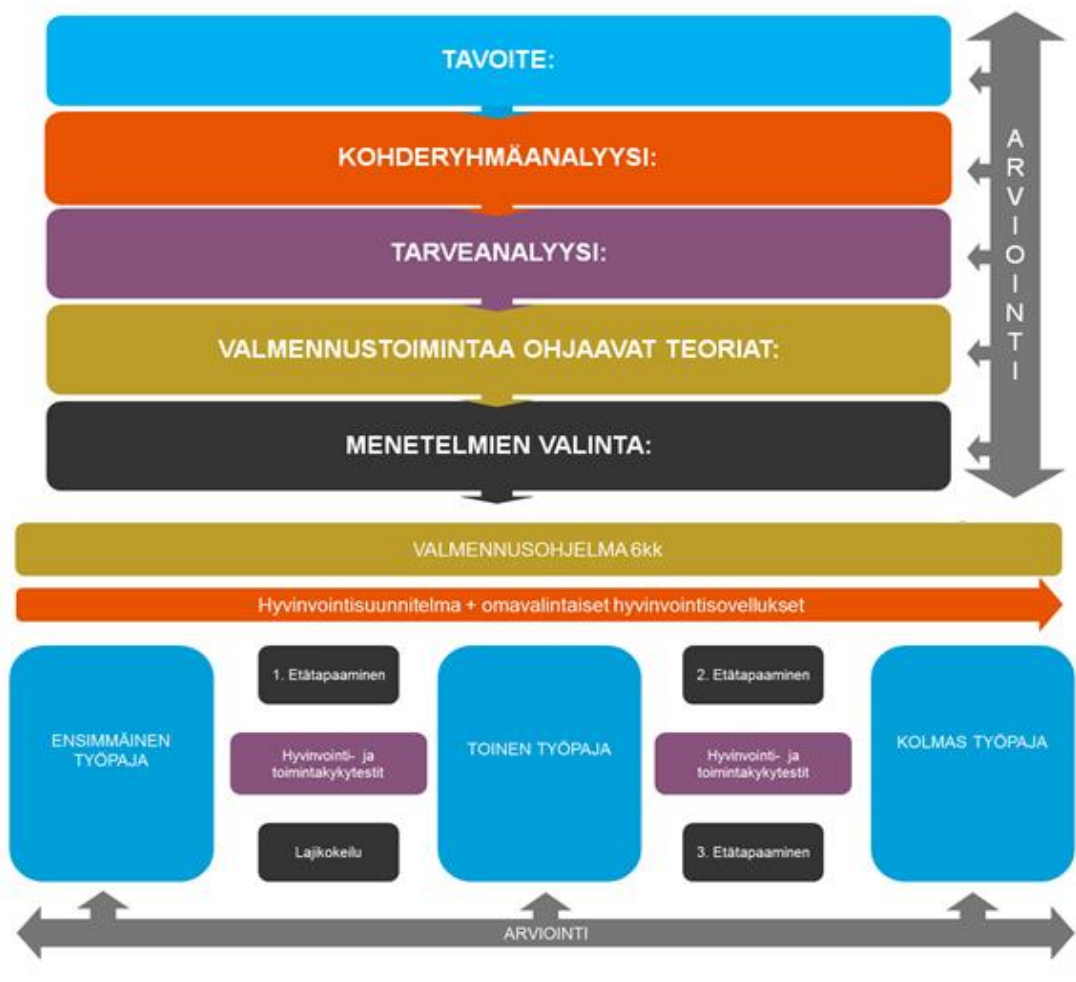
Valmennusohjelman tarkoituksena oli tukea ikääntyneitä yrittäjiä terveyden ja hyvinvoinnin omaehtoisessa edistämisessä. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin vahvistamisen näkökulma oli valmennuksen alussa vahvasti esillä. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin käsitteellisen laajuuden huomioon ottaen, valmennuksen alussa on syytä selvittää osallistujille minkälaisiin haasteisiin valmennusohjelmalla pyritään vastaamaan. Jos osallistujan odotukset valmennukselle liittyvät esimerkiksi liiketalous- tai digiosaamisen haasteisiin, voi olla että valmennusohjelman anti jää ohueksi eikä valmennuksella pystytäkään vastaamaan osallistujan tarpeisiin.

9.3 Jatkotutkimusaiheet

- Intervention vaikuttavuuden systemaattinen kartoitus jatkotyöpajoissa, esimerkiksi valmennuksen alussa ja lopussa kerättävällä kyselyllä
- Osallistujien yksilöllisten tavoitteiden asettamiseen ja tilanteen kehittymisen seurantaan soveltuvan sähköisen sovelluksen testaaminen jatkotyöpajoissa.

10 OMAEHTOISEN TERVEYDEN EDISTÄMISEN TOIMINTAMALLI JA SEN IMPLEMENTOINTI

Kehittämiprojektin tuotoksena syntyi omaehtoisen terveyden edistämisen toimintamalli (Kuva 2), joka ohjaa terveyden- ja hyvinvoinnin asiantuntijoita intervention suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa Toimintamalli ja siihen liittyvä valmennusohjelma ovat muunneltavissa kohderyhmän tarpeiden ja toimintaympäristön mukaan omaehtoisen terveyden edistämisen interventioita suunniteltaessa ja toteutettaessa. Kehitetty toimintamalli voidaan jakaa kahteen osaan, joista ensimmäinen on terveyden edistämisen intervention suunnittelua kuvaava osa, ja toinen osa kuvaa valmennusohjelman toteutusta.



Kuva 2. Omaehtoisen terveyden edistämisen toimintamalli

Omaehtoisen terveyden edistämisen toimintamalli johdettiin Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmallin pohjalta, jolla pyrittiin tukemaan ikääntyneitä yrittäjiä omaehtoisen terveyden edistämisessä. Toimintamallin mukaan intervention suunnittelu aloitetaan tavoitteesta, johon toiminnalla tähdätään. Toimintamallin mukaisesti tavoite on omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Toimintamallin mukaan interventio ei kohdistu tiettyyn terveysongelmaan, vaan pyrkimyksenä on tukea yksilön yksilöllisiä tavoitteita terveytensä edistämiseksi.

Toimintamalli ohjaa tarkastelemaan kohderyhmään liittyviä tekijöitä laaja-alaisesti, jotta saadaan käsitys siitä, mitkä ovat terveyden ja hyvinvoinnin edistämisen lähtökohdat ja päämäärät kyseisen kohderyhmän kohdalla. Alussa selvitetään mitä tiedetään kyseisestä kohderyhmästä eli tehdään *kohderyhmäanalyysi*. Kohderyhmää koskevan *tarveanalyysin* tarkoituksena on ulottaa tarkastelu kohderyhmän terveyden ja hyvinvoinnin haasteisiin sekä kohderyhmän käyttäytymiseen ja toimintaympäristöön liittyviin tekijöihin. Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmallin suunnitteluvaiheessa on perusteltua nostaa tarkasteluun elintapoihin, kokonaiselämään ja yrittäjyyteen liittyvät tekijät, joiden tasapainolla on todettu olevan merkitystä hyvinvoinnin ja terveyden kannalta. Voimavara- ja kuormitustekijöitä muuttamalla tai hyödyntämällä pyritään kohti tavoitteita. Sosiaalisten, poliittisten ja taloudellisten tekijöiden huomiointi taustalla on myös tärkeää, kun pohditaan mikä merkitys näillä tekijöillä on suhteessa kohderyhmään. Ikääntyneiden yrittäjien kohdalla erityisesti poliittisiin työurien pidentämisen sekä elinvoimaisen talouden ylläpitämisen pyrkimyksiin on perusteltua kiinnittää huomiota.

Toimintamalli ohjaa valitsemaan *valmennustoimintaa ohjaavat teorial* sekä *valmennuksessa käytettävät menetelmät*. Omaehtoisessa terveyden edistämisessä on Hautamäen (2016, 4) mukaan kyse yksilön valinnoista omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan huolehtimisessa eli omaehtoisessa terveyden edistämisessä motivaatio muutokseen lähtee pohjimmiltaan yksilöstä itsestään. Tältä pohjalta Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen -valmennusohjelman taustalle on valittu itsemääräämisteoria, jossa yksilön nähdään olevan aktiivinen toimija, jonka sisäinen motivaatio ohjaa yksilöä tekemään asioita, joita pitää kiinnostavina, mielihyvää tuottavina ja omien arvojensa mukaisina. Itsemääräämisteoriassa nähdään, että sisäistä motivaatiota ruokkivia tekijöitä ovat kokemukset autonomiasta, kyvykkyydestä ja yhteenkuuluvuudesta (Ryan ym. 2000). Muutosprosessia tukevaksi teoriaksi puolestaan on valittu Prochaskan ja DiClementen (1983) transteoreettinen muutosvaihemalli. Muutosprosessin vaiheiden tuntemus vah-

vistaa ohjaajan kykyjä ohjattavan tukemisessa kussakin muutosvaiheessa (Prochaska ym. 2003, 143–154).

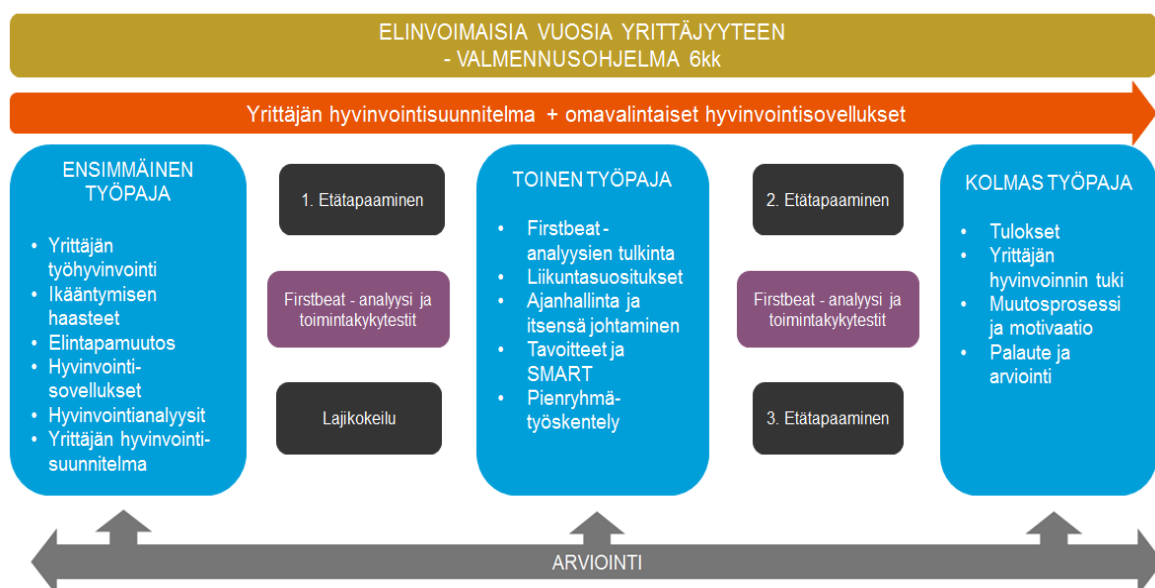
Menetelmien valintaa Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmallissa ohjaa pyrkimys itsemääräämisteoriassa kuvattujen autonomian ja kyvykkyyden kokemuksen tukemiseen. Hankosen (2017) perustelujen mukaan näitä psykologisia, sisäistä motivaatiota ruokkivia tarpeita, on hyödyllistä tukea motivoivan ohjauksen keinoin. Motivoidun ohjauksen keinoin pyritään tukemaan myös motivaation sisäistymisessä, mikä johtaa parhaimmillaan vahvaan sitoutumiseen (Vasalampi 2017, 54–55; Hankonen 2017, 211–212). Yhteenkuuluvuuden kokemista puolestaan lisää Vasalammen (2017) mukaan autonomiaa tukeva sosiaalinen ilmapiiri, joka valmennusohjelmassa toteutuu ryhmämuotoisena työpajatyöskentelynä. Työpajatyöskentely tukee myös Isolan ym. (2017) määrittelemää osallisuutta omassa elämässä ja vaikuttamisen prosesseissa. Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmallin mukainen suunnitteluvaihe on kuvattuna kuvassa 3.



Kuva 3. Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusmallin mukainen suunnitteluvaihe

Toimintamallin toinen osa kuvaa prosessinomaisesti valmennusohjelman toteutuksen. Toimintamallissa valmennusohjelma rakentuu puolen vuoden ajalle ja toiminnan keskiössä ovat työpajatapaamiset. Tapaamisia on yhteensä kolme kertaa: aloitus-, väli- ja päätöstapaamiset. Valmennusohjelman ytimessä ovat osallistujien henkilökohtaiset hyvinvointitavoitteet, jotka kukin asettaa ohjatusti ensimmäisen tapaamisen yhteydes-

sä. Tavoitteiden etenemistä tarkastellaan ja tarkennetaan välitapaamisen yhteydessä. Päätöstapaamisessa tarkastellaan, miten tavoitteet on saavutettu ja pohditaan miten saavutettuja päämääriä ylläpidetään ja miten niiden tavoittelua jatketaan. Päämäärien tavoittelun tukena ovat ensimmäisen ja toisen työpajan välissä ryhmämuotoisesti tai vaihtoehtoisesti yksilöllisesti toteutettava etätapaaminen, yhteisesti toteutettava lajikoilu sekä yksilölliset hyvinvoinnin ja toimintakyvyn alkumittaukset. Toisen ja kolmannen työpajan välissä järjestetään ryhmämuotoiset etätapaamiset sekä yksilölliset hyvinvoinnin ja toimintakyvyn loppumittaukset. Kuvassa 4. on kuvattuna Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusohjelman rakentuminen ja toteutus ja kuvassa 5. työpaja -tapaamisten sisällöt.



Kuva 4. Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusohjelman toteutus

ENSIMMÄINEN TYÖPAJA

Yrittäjän työhyvinvointi – alustus

Mitä on työhyvinvointi? Mitä erityispiirteitä liittyy yrittäjän työhyvinvointiin?
Miten terveys ja hyvinvointi liittyvät työhyvinvointiin?

Ikääntymisen haasteet – alustus

Millaisia haasteita ikääntyminen tuo työ- ja toimintakykyisyyteen?

Elintapamuutos – alustus

Miten elintapoihin liittyvä muutosprosessi etenee?

Työpajatyöskentely pienryhmissä: keskustelu ja kirjaaminen 2-3 hengen ryhmissä sekä yhteinen purku.

1. Hyvinvoinnin haasteet: Mikä on ollut aiemmin kompastuskivesi hyvinvointiin liittyvissä tavoitteissasi? Mitä olisi pitänyt muuttaa, jotta olisit saavuttanut tavoitteesi?
2. Onnistumiset: Miten olet saanut aiemmin pidettyä kiinni onnistuneista tavoitteista? Miten motivoit itseäsi jatkamaan?

Hyvinvointisovellukset – esittely

Firstbeat – analyysi ja toimintakykytestit – esittely

Yrittäjän hyvinvointisuunnitelma – yksityiskohtainen ohjatusti

TOINEN TYÖPAJA

Toimintakykytestit ja Firstbeat – analyysit – esitys

Tulosten tulkintaa

Liikuntasuosituksien esitys

UKK:n viralliset liikuntasuosituksot aikuisille

Ajanhallinta ja itsensä johtaminen – esitys

Mistä itsensä johtamisesta on kysymys? Entä voiko aikaa hallita ja miten se vaikuttaa hyvinvointiimme?

Tavoitteet ja SMART – menetelmä - alustus ja ohjaus

Miten asetan konkreettisia tavoitteita SMART:n avulla?

Työpajatyöskentely pienryhmissä: 2-3 hengen ryhmissä kierretään kolmella eri pisteellä. 20min/työpiste

1. Toimintakykytestien ja Firstbeat – analyysin tulokset
2. Tavoitteiden seuranta ja tarkennus
3. Teknisten sovellusten käytön opastus

KOLMAS TYÖPAJA

Tulokset

Hyvinvointianalyysissä ja toimintakyvyn mittauksissa tapahtuneet muutokset ja tavoitteisiin pääsy

Yrittäjän hyvinvoinnin tuki

Yrittäjän työhyvinvointia tukevia palveluita

Muutosprosessi ja motivaatio

Kerrataan miten muutosprosessi etenee ja miten varautua repsahduksiin. Miten ylläpitää motivaatiota valmennuksen jälkeen?

Palaute ja arviointi

Palaute- ja arviointikeskustelu kehitysvuoropuheluna 2-3 hengen ryhmissä

Kuva 5. Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen – valmennusohjelman työpajojen sisällöt

Toimintamalli huomioi myös arvioinnin osana suunnittelu- ja toteutusvaiheita. Toiminnan arviointi kulkee mukana prosessin eri vaiheissa. Suunnitteluvaiheessa arviointi toteutuu intervention toteuttajan toimesta. Kohderyhmä- ja tarveanalyysin on syytä pohjautua suhteelliseen tuoreeseen tutkittuun tietoon. Teorian ja menetelmien valintaa tulee myös arvioida suhteessa kohderyhmään ja ryhmän tarpeisiin. Suunnittelussa arvioidaan siis jokaisen vaiheen kohdalla toistamiseen edellisten vaiheiden valinnat. Toteutusvaiheessa arviointia tapahtuu intervention toteuttajan ja osallistujien toimesta. Toteutusvaiheeseen liittyy ohjaajien keskinäisiä suunnittelu- ja arviointipalavereja, joiden yhdessä keskustellaan toteutuksen onnistumisesta ja tarvittaessa korjataan toimintaa haluttuun suuntaan. Osallistava työpajatyöskentely pienryhmissä toimii myös arvioinnin välineenä. Annetuista teemoista nousevat keskustelut antavat suuntaa valmennustoiminnalle tuottaen ohjaajille tietoa osallistujien tarpeista ja toiveista. Viimeisen työpajatapaamisen yhteydessä kerätään osallistujilta arviointi- ja palautetietoa, jolla on mahdollista jälleen kehittää toimintaa.

Kehittämiprojektissa tuotettuja tietoja ja materiaaleja hyödynnetään päähankkeen jatkotyöpajoissa ja päähankkeen lopputuotoksen valmistelussa. Tuotoksia voidaan hyödyntää soveltaen myös projektipäällikön työorganisaatiossa uusia palvelukonsepteja kehitettäessä. Valmennusmallin implementointi tullaan toteuttamaan toimeksiantajan toimesta seuraavalle asiantuntijaryhmälle ennen seuraavan Entrefox- hankkeen yrittäjäryhmän aloitusta.

11 KEHITTÄMISPROJEKTIN ARVIOINTI

11.1 Kehittämiprojektin prosessin arviointi

Arvioinnin tulee olla kriittistä pohdintaa ja mietiskelyä, ja se perustuu kehittämistyön alkaessa asetettuihin tavoitteisiin ja tarkoituksiin (Salonen ym. 2017, 64 – 65). Kehittämiprojektin tavoitteena oli tukea ikääntyneitä yrittäjien omaehtoisen terveyden edistämässä. Tarkoituksena oli ohjata ja motivoida valmennusohjelmaan osallistuvia yrittäjiä terveys- ja hyvinvointitavoitteiden asettamisessa ja tavoittelussa. Tuotokseksi tavoiteltiin yrittäjien omaehtoista terveyden edistämistä tukevaa valmennusohjelmaa ja tästä johdettua toimintaa ohjaavaa toimintamallia. Tavoitteen ja tarkoituksen näkökulmista kehittämisprojektilla päästiin asetettuihin tavoitteisiin. Kehitetystä valmennusmallista johdetun omaehtoisen terveyden edistämisen toimintamallin hyödynnettävyys myös muiden kohderyhmien ja toimintaympäristöjen terveyden edistämisen interventioiden suunnittelussa ja toteutuksessa tuo kehittämisprojektille lisäarvoa.

11.2 Kehittämiprojektin työskentelyn arviointi

Kehittämisprojektissa työskenneltiin tiiviissä ja hyvässä yhteistyössä projektiryhmän kanssa alusta saakka. Projektiryhmässä suunnittelu toteutui dialogisen keskustelun menetelmin. Arviointia toteutettiin reflektoiden ja keskustellen; toteutuksen onnistumista peilattiin suhteessa tehtyyn suunnitelmaan ja asetettuihin tavoitteisiin. Valmennusohjelman sisältöjen relevanttiutta arvioitiin jatkuvasti yhdessä pohtien. Arvioinnissa ja suunnittelussa huomioitiin myös osallistujilta saatu suullinen palaute ja tämän pohjalta toimintaa suunnattiin vastaamaan paremmin osallistujien tarpeita. Myös lopulliseen valmennusmalliin tehtiin muutoksia osallistujilta saadun palautteen perusteella.

Kehittämisprojektin arviointia tapahtui jokaisessa ohjausryhmän tapaamisessa. Ohjausryhmältä saadun rehellisen palautteen perusteella kehittämisprojektin tavoitteita tarkennettiin ja aihepiiriä rajattiin. Ohjausryhmältä saadun palautteen perusteella tehtiin tarkennuksia myös tuotoksena syntyneeseen valmennusmalliin. Ohjausryhmän työskentely tiivistyi kehittämisprojektin loppua kohden yhteistyön muodostuessa antoisaksi kehittämisprojektin lopputuloksen ja projektipäällikön asiantuntijuuden kasvun näkökulmista.

Prosessin arviointia tapahtui säännöllisesti itsearviointina projektipäällikön toimesta. Projektipäällikkönä toiminut ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija tarkasteli omaa toimintaansa kriittisesti ja tiedosti aikaisemman tiedon ja kokemuksen vaikutuksen aiheistoon. Projektipäällikön ammattitaustasta johtuen työhyvinvoinnin tekijöiden painotus korostui suunnittelun alussa, ja asenteiden ja ennakko-oletusten tarkastelu oli tarpeen. Ohjausryhmän avustuksella kehittämisprojektia rajattiin käsittelemään yrittäjien terveyttä ja hyvinvointia siten kuin se raportissa on kuvattu.

11.3 Kehittämisprojektin vaikutusten arviointi

Vaikuttavuusarviointi jäi tässä kehittämisprojektissa haastatteluihin osallistuneiden yrittäjien suullisten arvioiden ja palautteiden varaan. Kehittämisprojektin missään vaiheessa ei tarkoituksen mukaisesti kerätty osallistuneiden yrittäjien henkilökohtaisia terveyteen liittyviä tietoja, joten kehittämisprojektin vaikutusten arvioinnin ei oletettu perustuvan fysiologisten mittaustulosten muutoksiin, kuten painonseurantaan tai laboratorio-mittauksiin. Toimintakykytestien ja hyvinvointianalyysien tuloksia ei niin ikään ollut tarkoitus hyödyntää yksityiskohtaisesti tässä kehittämisprojektissa, vaan alku- ja loppumittaukset toimivat lähinnä osallistujille itselleen tilanteen kartoituksen ja muutosten vaikuttavuuden seurannan välineinä. Arviointitiedon perusteella valmennusohjelmalla on kuitenkin pystytty tukemaan, ohjamaan ja motivoimaan osallistujia heidän omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin edistymisessä, ja erityisesti intervention motivaation ylläpidon ja lisäämisen merkitys korostui haastatteluissa.

11.4 Kehittämisprojektin eettisyys ja luotettavuus

Kehittämisprojektin projektipäällikkö sitoutui noudattamaan koko opinnäyteprosessin ajan eettistä ja hyvää tieteellistä käytäntöä, joka perustuu lainsäädäntöön sekä tiedeyhteisön kansainvälisiin ja kansallisiin tutkimuseettisiin periaatteisiin, linjauksiin ja suosituksiin. Projektipäällikkö noudatti rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta kehittämisprojektin joka vaiheessa. Kaikki projektissa käytetyt menetelmät, aineistot, tulokset ja tuotokset ovat tutkimusetiikan ja juridiikan määrittämässä rajoissa kaikkien halukkaiden käytettävissä. Hyödynnettävän tiedon luotettavuuden varmistamiseksi kehittämisprojektissa käytetty tieto ja tutkimukset olivat ajantasaisia ja luotettavista lähteistä peräisin.

Toisen henkilön tuotantoa ei hyödynnetty ilman asianmukaisia viittauksia alkuperäislähteisiin.

Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää, että ennen tutkimuksen tai tutkimukseen verrattavissa olevan aloittamista on hankittu, kuten tässä, asianmukaiset luvat. Lupa arviointitiedon tekemiseen katsottiin saaduksi, kun kehittämisprojektin suunnitelma liitteineen oli hyväksytty projektin ohjausryhmässä. Arviointiprosessi aloitettiin, kun arviointitiedon keruun lupa oli hyväksytty. Kehittämisprojektissa noudatettiin ARENE ry:n eettisiä ohjeita, tietosuojakäytäntöjä sekä salassapitovelvollisuuksia.

Kehittämisprojektissa noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2018a) julkaisemia ihmistieteitä koskevia eettisiä periaatteita, itsemääräämisoikeutta, vahingoittamisen välttämistä ja yksityisyyttä. Osallistujille kerrottiin tarkasti, selkeästi ja yksityiskohteisesti projektin liittymisestä ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelijan kehittämisprojektiin. Kaikissa tapaamisen vaiheissa kerrottiin, miten kerättävää materiaalia tullaan hyödyntämään opinnäytetyön tuloksia raportoidessa. Henkilö – tai tunnistetietoja ei kerätty missään projektin vaiheessa kehittämisprojektin tekijän toimesta.

Kehittämisprojekti ei sisältänyt tutkimusta ihmisen käyttäytymisestä ja luonteesta, vaan haastattelu toteutettiin valmennusohjelman sekä valmennusmallin arvioinnin ja kehittämisen tueksi. Osallistujilta kerättyyn arviointitietoon liittyen jokaisella oli mahdollisuus itse päättää osallistuvatko he haastatteluun. Osallistuminen Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen -valmennusohjelman arviointiin perustui tietoiseen suostumukseen. Osallistujille selvitettiin mahdollisuudesta kieltäytyä tai keskeyttää arviointitiedon keräämiseen osallistuminen sekä saatekirjeessä (Liite 5) että suullisesti haastattelun alussa.

Kehittämisprojektin aineiston keruu toteutettiin ryhmämuotoisena teemahaastatteluna. Haastattelijana toimi projektipäällikkönä toiminut ylemmän ammattikorkeakoulun opiskelija. Haastattelun kulkuun sekä tulosten tulkintoihin on voinut vaikuttaa esimerkiksi se, että haastattelijana oli itse mukana valmennusohjelmassa ohjaajan ja asiantuntijan roolissa. Lisäksi haastattelijana oli mukana tuottamassa valmennusohjelmaa. Toisaalta haastattelijana osasi esittää tarkentavia kysymyksiä, koska projekti oli tuttu. Projektipäälliköllä ei ollut aiemmin toiminut haastattelijan roolissa, joten erilaisten haastatteluteknikoiden käytöstä ei ollut aiempaa kokemusta. Projektipäällikkö pohti tekemiään ratkaisuja ja päätösten oikeellisuutta.

Asianmukainen tiedonhallinta ja tietojärjestelmien tietosuoja luovat pohjan arviointitiedon luotettavalle toteutukselle. Arvioinnissa otettiin huomioon tietosuojalain

(1050:2018) mukaiset vaatimukset (Liite 6). Arviointi ei sisältänyt arviointiin osallistuvien henkilöiden henkilötietojen dokumentointia ja säilyttämistä. Haastatteluun osallistuneiden yksittäiset vastaukset eivät ole tunnistettavissa missään projektin vaiheessa. Projektipäällikkö vastasi arviointiaineiston dokumenttien ja aineiston säilyttämisestä ja tallentamisesta. Aineistoa säilytettiin siten, ettei arvioinnin ulkopuolisten henkilöiden ollut mahdollista saada tietoa aineistosta. Muodostuva aineistomateriaali hävitettiin raportoinnin jälkeen asianmukaisesti.

LÄHTEET

Alapuranen, N.; Rautio, K.; Kunnari, M.; Marttala, T. & Meinilä, A. 2014. Yrittäjän työhyvinvointipalvelujen tarve ja saatavuus. Esiselvitys 2014. Lapin yliopisto. Lapin ammattikorkeakoulu.

Aura, O. 2010. Yrittäjien hyvinvoinnin tila Suomessa. Tutkimusraportti. Excenta Oy: Helsinki.

Azar, F. E.; Solhi, M.; Nejhadadgar, N. & Amani, F. 2017. The effect of intervention using the PRECEDE-PROCEED model based on quality of life in diabetic patients. Electron Physician. 2017 Aug. 9(8): 5024–5030. Viitattu 17.4.2020: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5614287/>

Crosby, R. & Noar, S.M. 2011. What is a planning model? An introduction to PRECEDE-PROCEED. Journal of Public Health Dentistry. 71(2011) 7–15. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1752-7325.2011.00235.x>

Gould, R.; Ilmarinen, J.; Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Hakapaino Oy: Helsinki

Hankonen, N. Teoksessa: Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatio-psykologian perusteet. Bookwell Digital: Juva.

Hautamäki, A. 2016. Terveiden omaehtoinen edistäminen – kehityspolku. Tekesin katsaus 326/2016. Viitattu 9.4.2020: https://www.academia.edu/34761499/Terveiden_omaehtoinen_edist%C3%A4minen_kehityspolku

Helle, M. 2002. Yksilötyöstä työyhteisön kehittämiseen – kehitysvuoropuhelu ”Paikallislehdessä”. Työ ja Ihminen 3/2002. S.246-269. Viitattu 29.4.2020: https://www.academia.edu/192860/Helle_Merja_2002_Yksil%C3%B6ty%C3%B6st%C3%A4_ty%C3%B6yhteis%C3%B6n_kehitt%C3%A4miseen_kehitysvuoropuhelu_Paikallislehdess%C3%A4_.Ty%C3%B6_ja_Ihminen_3_2002_246-269

Hirsjärvi, S.; Remes, S. & Saajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Otavan kirjapaino Oy: Keuruu.

Heiskanen, M. ; Heiskanen, S. & Vuorimaa, E. Teoksessa: Ryttyläinen-Korhonen, K. & Vuorimaa, H-E. (toim.) 2013. Voi hyvin yrittäjä. Mikkelin ammattikorkeakoulu: Mikkeli.

Hettema, J.; Steele, J. & Miller, W. R. 2005. Motivational interviewing. Annual Review of Clinical Psychology 1, 91–111. Viitattu 20.2.2020.: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.143833>

Honkanen, M. 2019. Yksinyrittäjien kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin interventio coaching-menetelmällä. YAMK opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Sosiaalinen kuntoutuksen ja terveyden edistämisen johtaminen ja kehittäminen.

Ilmarinen, J. 2006. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Gummerus kirjapaino: Jyväskylä.

Ilmarinen, K. 2013. Sosiaalipalvelualan yrittäjien työkyky, työtyytyväisyys ja lopettamisaikheet. Jyväskylän Yliopisto. Kauppakorkeakoulu. Viitattu 14.2.2020: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201403111333>

Isola, A-M.; Kaartinen, H.; Leemann, L.; Lääperi, R.; Schneider, T.; Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä rakentamassa. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy: Helsinki. Viitattu 30.4.2020: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>

Jokio, J.; Palmgren, H.; Kaleva, S.; Kanste, O.; Kaakinen, P. & Pölkki, T. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 2018 55(2). S.130-142. Viitattu 23.4.2020: <https://journal.fi/sla/article/view/70264>

Jämsen, A. & Pyykkönen, A. (toim.) Osallisuuden jäljillä. 2014. Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry. Saarijärven offset: Saarijärvi. Viitattu 20.2.2020: <https://www.pksotu.fi/materiaalit/julkaisut-ja-oppaat/>

Järventaus, J. & Kekäläinen, H. 2018. Uudistuva työ ja yrittäjyys – visioist toteutukseen Ehdotus yrittäjyyden edistämisen strategiseksi toimenpideohjelmaksi vuosille 2018–2028. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Yrityskirjat Oy: Helsinki.

Kelly, M.P. and Barker, M. 2016. Why is changing health-related behavior so difficult? Public Health, 2016: 109-116. Viitattu 17.4.2020: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0033350616300178?via%3Dihub>

Laaksonen, C.; Suvivuo, P.; & Kuukasjärvi, A. (toim.) 2015. Terveesti nyt ja huomenna. Näkökulmia yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan terveyden edistämiseen. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 219. Suomen Yliopistopaino – Juvenes Print Oy: Tampere.

Lankinen, A. 2012. Hoivayrittäjien työkyky. Pro gradu tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Lääketieteen laitos.

Larjovuori, R-L.; Manka, M-L. & Nuutinen, S. Inhimillinen pääoma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:5. Helsinki. Viitattu 20.2.2020: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3580-8>

Lerssi-Uskelin, J. Teoksessa: Ryttyläinen-Korhonen, K. & Vuorimaa, H-E. (toim.) 2013. Voi hyvin yrittäjä. Mikkelin ammattikorkeakoulu: Mikkeli.

Lyytikäinen, M.; Koivisto, J.; Savolainen, J. & Rotko, T. 2017. Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen keinoja. Innokylän innovaatiokatsaus. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 15.3.2020: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-840-1>

Manka, M-L; Kaikkonen, M-L ja Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Tampere.

Manka, M-L & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum Pro: Helsinki

Mäkelä-Pusa, P.; Terävä, K. & Manka, M-L. 2011. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. Tammerprint Oy: Tampere.

McLeod, S. A. 2018. Maslow's hierarchy of needs. Simply Psychology. Viitattu 20.4.2020: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>

Männikkö, M. & Hämäläinen, P. Teoksessa: Ryttyläinen-Korhonen, K. & Vuorimaa, H-E. (toim.) 2013. Voi hyvin yrittäjä. Mikkelin ammattikorkeakoulu: Mikkeli.

Opintokeskus Sivis. 2020 Viitattu 1.5.2020: <https://www.ok-sivis.fi/jarjestoarvioinnin-ilmansuuntia/arvioinnin-tiedonkeruun-menetelmia/haastattelu.html>

Pakkala, L.; Kalanen K. & Saarni, H. 2004. Yrittäjät eivät tunne työterveyshuollontoimintaa – syy yrittäjien vähäiseen työterveyshuollon käyttöön? Työterveyslääkäri 2/2004. Viitattu 14.2.2020: https://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00133&p_haku=glukokortikoidit

Palosuo, H. & Lahelma, E. Teoksessa: Sihto, M.; Palosuo, H.; Topo, P.; Vuorenkoski, L. & Lepo, K. (toim.). 2013. Terveyspolitiikan perusta ja käytännöt. Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy: Tampere.

Pensola, T. & Laihiala, T. Teoksessa: Okkonen, E. (toim.). 2010. Yrittäjän arki areenalla – hyvinvointia kiltatoiminnalla. Star-Offset Oy: Helsinki.

Prochaska, J.O. & Norcross, J.C. 2003. Systems of psychotherapy. A transtheoretical analysis. 5th editor. Brooks/Cole Publishing: USA.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Reina-Knuutila, U. 2001. Ikä, työkyky ja tuottavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä. Helsinki. Viitattu 28.4.2020: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/71564>

Räsänen, J. Teoksessa: Pietilä, A-M. (toim.) 2010. Terveyden edistäminen: teorioista toimintaan. WSOYPro: Helsinki.

Ryttyläinen-Korhonen, K. & Vuorimaa, H-E. (toim.) 2013. Voi hyvin yrittäjä. Mikkelin ammattikorkeakoulu: Mikkeli.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. 2000. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. American Psychological Association. 55 (1) s. 68-78.

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinosaari, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulussa. Viitattu 20.2.2020. <https://julkaisumyynti.turkuamk.fi/PublishedService?pageID=9&itemcode=9789522166487>

Shemeikka, R.; Aho, S.; Jokinen, S.; Järnefelt, N.; Kaakinen, M.; Kivimäki, R.; Korkeamäki, J.; Mertala, S.; Mäkiäho, A.; Parkkinen, M.; Pitkänen, S.; Terävä, K. & Vuorento, M. 2017. Työurien jatkaminen vaatii yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta. Työuria pidentävät yhteistoiminnalliset keinot (TYPYKE) -tutkimushankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 38/2017: Valtioneuvoston kanslia.

Sinisammal, J; Muhos, M.; Eskola L. & Niinikoski, E-R. 2014. Oulun Eteläisen alueen mikroyrittäjien hyvinvointi – kysely- ja haastattelututkimus. Oulun yliopisto.Tuotantotalouden osaston tutkimusraportteja 1/2014. Viitattu: 20.2.2020: <http://urn.fi/urn:isbn:9789526203843>

Sitra. 2020. Latu-työkalut. SMART – tavoite. Viitattu 16.4.2020: <https://www.lupatehdatoisin.fi/tyokalut/smart-tavoite/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2020. Viitattu: 14.4.2020.: <https://stm.fi/terveyden-edistaminen>

Suontausta, H. & Tyni, M. 2005. Wellness-matkailu – Hyvinvointi matkailun tuote-kehityksessä. Edita Prima Oy: Helsinki.

Sutela, H. & Pärnänen, A. 2018. Yrittäjät Suomessa 2017. Tilastokeskus: Helsinki.

Tilles-Tirkkonen, T.; Mäki-Opas, T.; Vaarama, M.; Logren, A.; Pentikäinen, S.; Tiitinen, S.; Ilomäki, S.; Pihlajamäki, J. & Laitinen, J. 2018. Uudet toimintamallit hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti. 2018 55(4): s.364–369. Viitattu 16.4.2020: <https://journal.fi/sla/article/view/76541>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. Asiakasosallisuus palvelujärjestelmässä. Viitattu 16.5.2020: <http://www.julkari.fi/handle/10024/137297>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Gummerus kirjapaino: Jyväskylä.

Turku, R. 2007. Muutosta tukemassa. Valmentava elämäntapaohjaus. Edita Publishing: Helsinki.

Työterveyslaitos. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Juvenes Print: Tampere.

Vasalampi, K. Teoksessa: Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatio-psykologian perusteet. Bookwell Digital: Juva.

Vertio, H. 2003. Terveiden edistäminen. Gummerus Kirjapaino Oy: Jyväskylä.

Vuorenpää, P. & Palmgren H. (toim.). 2012. VeryNais- naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen sekä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmä kehittämishanke. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 42/2012. Edita Publishing.

HYVINVOINTISUUNNITELMA



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Yrittäjällä työkyvyn perusta on hyvä terveys. Terveellisillä elintavoilla edistät vireyttä arjessa ja työssä ja tuet myös työstä palautumista. Riittävällä palautumisella jaksat yrittäjyyden haasteet ja elät varmemmin mielekästä elämää myös työn ulkopuolella.

Arvioi omaa hyvinvointiasi, terveyttäsi ja työkykyäsi sekä niihin vaikuttavia tekijöitä.

Hyvin suunniteltu, on puoliksi tehty – joten panosta oman tilanteesi kartoitukseen ja suunnitteluun huolella!

Miten arvioisit tämänhetkisen kokonaisvaltaisen hyvinvointisi tilan asteikolla 1-10?

(1= huonoin mahdollinen, 10= paras mahdollinen). Merkitse alle.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Entä fyysisen hyvinvointisi tilan?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Ja sitten vielä henkisen jaksamisen tilasi?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Pohdi miksi päädyit näihin lukuihin ja kirjaa kolme asiaa, jotka jo tukevat terveyttäsi sekä jaksamistasi:

1.

2.

3.

Ja mitkä kolme asiaa, jotka kaipaavat parannusta:

- 1.
- 2.
- 3.

Muutosprosessissa liian laajojen muutosten tekeminen voi olla työlästä ja alun innostus saattaa tästä johtuen laantua. Koko kakkua ei siis kannata haukata kerralla, vaan edetä pala palalta! Muistathan, että terveet elintavat kyllä ruokkivat jatkossa toinen toisiaan.

Aseta nyt itsellesi kolme konkreettista ja aikataulutettua hyvinvointitavoitetta, joita lähdet työstämään.

Jos tavoitteesi on esimerkiksi saada 8 tuntia unta yössä, mieti milloin sinun tulee mennä joka ilta nukkumaan ja mitä tekijöitä sinun tulee muuttaa, jotta saat iltasi rauhoitettua nukkumaan menoa varten.

	Tavoitteen tarkennus	Keinot	Aikataulu
Ensimmäinen tavoite			
Toinen tavoite			
Kolmas tavoite			

Liite 2. SMART –lomake

TAVOITE	Kirjoita tähän mielessäsi oleva tavoite.
S = selkeästi määritelty, konkreettinen, yksinkertainen	Tarkenna hieman mitä haluat saavuttaa? Miten aiot toteuttaa sen eli mitkä ovat keinot tavoitteen saavuttamiseksi? Kenen kanssa aiot toteuttaa sen?
M = mitattavissa oleva	Miten aiot seurata edistymistäsi? Mistä tiedät, että jokin on muuttunut? Kuvaa myös lähtötilanne.
A = aikaan sidottu, aikataulutettu	Mikä on tavoitteen saavuttamisen aikaraja? Tarkastele vielä onko se realistinen? Mitkä ovat välitavoitteiden aikarajat?
R = realistinen	Mieti vielä onko tavoite mahdollista saavuttaa? Minkä tulee muuttua, jotta se on mahdollista toteutua? Asettamalla realistisia välitavoitteita saat onnistumisten kautta kokemuksia, jotka motivoivat jatkamaan.
T = tavoittelemisen arvoinen	Mikä on motivaatiosi lähde tämän tavoitteen saavuttamisen suhteen – miksi juuri tämä tavoite on oleellinen? Missä näet itsesi tavoitteen saavutettua? Ja miksi haluat tavoitella tätä juuri nyt?
SMART – TAVOITTEESI	Tarkastele mitä olet kirjoittanut edellä oleviin kohtiin ja laadi näiden perusteella tarkennettu tavoite.

Liite 3. Valmennusohjelman palaute ja arviointi teemahaastatteluna

Valmennusohjelman palaute ja arviointi teemahaastatteluna

<p>Lähtötilanne valmennusohjelman alkaessa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Millaisin odotuksin lähditte mukaan valmennusohjelmaan? 2. Millaisia tarpeita ja tavoitteita teillä oli terveytenne edistämisen suhteen?
<p>Nykytilanne</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Miten terveytenne ja hyvinvointinne kehittyi valmennusohjelman aikana? 2. Kuinka hyvin saavutitte asettamanne hyvinvointitavoitteet? Vastaako lopputulos asettamiinne tavoitteisiin? 3. Syntyikö valmennusohjelman aikana jotain erityisiä oivalluksia tai onnistumisia hyvinvoinnin edistämisen suhteen? 4. Entä syntyikö huolenaiheita liittyen terveyteenne? Entä syntyikö uusia tarpeita?
<p>Arvioita muutostavoitteissanne onnistumiselle /epäonnistumiselle</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Miten valmennusohjelma tuki terveytenne edistymistä? Millaisena koitte valmennusohjelman merkityksen omaehtoisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämisessä? 2. Mikä valmennusohjelmassa motivoi erityisesti muutokseen ja jatkamaan kohti tavoitteita? 3. Mihin osaan valmennusohjelmaa olisitte toivoneet parannuksia, jotta se olisi tukenut teitä paremmin tavoitteissanne ja kohti muutosta? 4. Miten eri menetelmät tukivat teitä tavoitteidenne asettamisessa, tavoittelussa ja saavuttamisessa: <ul style="list-style-type: none"> ○ Pienryhmätyöskentelyt, keskustelut (1. ja 2. tapaaminen) ○ Luennot, esitykset ○ Hyvinvointisuunnitelma, SMART- menetelmä ○ Teams –tapaamiset ○ Firstbeat – hyvinvointianalyysi, toimintakykytestit ○ Aktiivisuus-ranneke 5. Millaisena näette teistä itsestänne johtuvat tekijät terveytenne edistymisen suhteen? 6. Mitkä muut tekijät vaikuttivat omaehtoisen terveytenne edistymisessä? 7. Mitä valmennuksessa oppimaanne aiotte jatkaa omaehtoisen hyvinvoinnin edistämiseksi?

Liite 4: Teemahaastattelun sisällönanalyysi

Pelkistetty ilmaisu	Alakategoria	Yläkategoria
Sai soveltaa opituista asioista osia omaan elämäänsä	Itsesääätely	Autonomian kokeminen
Oman motivaation ylläpito hyvien elintapojen noudattamisessa		
Sai olla myös armollinen itselleen		
Paljon herättelyä mitä voisi tehdä	Valinnanvapaus	
Asiat sai tehdä omalla tavallaan, omista lähtökohdista		
Toimintakyvyn parantuminen oli tärkein	Vastuullisuus	
Työuran loppuun saakka pystyminen ja jaksaminen kun nyt huolehtii itsestään		
Oivallus elintapojen merkityksestä		
Itsestä huolehtiminen lisääntyi		
Omasta terveydestä vastuu on viime kädessä jokaisella itsellään		
Pitää osata myös sanoa ei		
Tulokset kannustivat jatkamaan	Itseluottamus	Kyvykkyyden kokeminen
Sai ponnistelemaan kohti parempaa		
Piti mennä yli mukavuusalueen		
Oppi uutta	Oppiminen	
Lisäsi ymmärrystä siitä mitä tulisi tehdä		
Tavoitteet ruokkivat toinen toisiaan ja se palkitsi	Tuloksellisuus	
Pienet elämäntapamuutokset jäivät elämään		

Omille rutiineille tuli haettua tarkennusta		Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden kokeminen
Mittaustulokset armottomia mutta kannustivat muutoksiin	Motivoituminen	
Syntyi halu löytää ratkaisuja ongelmiin		
Innosti palaamaan vanhan harrastuksen pariin		
Sai vahvistusta omille ajatuksille	Voimaantuminen	
Vahvisti ymmärrystä oman roolin merkityksestä		
Lisäsi motivaatiota		
Oli yhteisö johon kuulua	Sosiaaliset suhteet	
Elinpiirin kapenemisen ehkäisemisen vuoksi oli tärkeää osallistua toimintaan		
Vinkkien saaminen toisilta	Vertaisten tuki	
Sosiaalinen paine positiivisessa mielessä auttoi kohti tavoitteita		
Kokemus eri alan yrittäjien näkemyksiin yrittäjyyden haasteista ja niistä oppiminen		
Vahva luottamus ohjaajiin ja heidän osaamiseensa merkitsi paljon	Ammatillinen tuki	
Tietoa oli tarjolla paljon, ei olisi itse osannut edes etsiä		
Tilivelvollisuus jollekin sitoutti tavoittelemaan päämääriä		
Toisten elämään ja ajatuksiin tutustuminen	Vuorovaikutus	
Omien ajatusten jakaminen ja tuulettaminen		
Vuorovaikutuksellisuus ohjaajien ja ryhmäläisten kanssa toimi positiivisena tukena		
Toimi oman elämän tukipilarina fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin sekä työelämän edistämisen näkökulmasta osuen juuri oikeaan ajankohtaan	Sosiaalinen vahvistaminen	

Liite 5. Teemahaastattelun saate

TEEMAHAASTATTELUN SAATE

Opinnäytetyön nimi: Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen

31.3.2020

Hyvä vastaaja

Kohteliaimmin pyydän Teitä osallistumaan ryhmämuotoiseen teemahaastatteluun, jonka tavoitteena on selvittää minkälaiseksi hyvinvoinnin työpajoihin osallistuneet yrittäjät arvioivat yrittäjän hyvinvointia tukevan valmennusohjelman merkityksen omaehtoisen terveyden edistämisessä. Tarkoituksena on kehittää valmennusohjelmaa paremmin kohderyhmän tarpeita vastaavaksi palautteenne perusteella. Tämä aineiston keruu liittyy itsenäisenä osana Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen - kehittämisprojektia. Lupa aineiston keruuseen on saatu Turun ammattikorkeakoululta 6.4.2020.

Teidän osallistumisenne on tärkeää, jotta saamme arvokkaan palautteenne valmennusohjelmamme onnistumisesta ja kehityskohteista. Vastaaminen on luonnollisesti vapaaehtoista, ja Teillä on täysi oikeus keskeyttää osallistuminen opinnäytetyöhön liittyvään aineiston keruuseen milloin tahansa seuraamuksitta ja syytä ilmoittamatta. Haastattelun kesto on noin 1 tunti. Opinnäytetyön tekijä huolehtii aineiston tietoturvallisuudesta säilyttämisestä, ja pääsy aineistoon on ainoastaan hänellä. Opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitetään, ellei sen jatkokäytöstä ole sovittu. Haastattelun tulokset tullaan raportoimaan niin, ettei yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa tuloksista. Haastattelun ajankohdat ovat joko 15.4., 20.4. tai 21.4.2020.

Tämä haastattelu liittyy osana Turun ammattikorkeakoulussa suorittamaani ylempään ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvaan opinnäytteeseen. Opinnäytetyöni ohjaaja on Raija Nurminen yliopettaja, TtT, Turun AMK /Terveys ja hyvinvointi.

Liitteenä tietosuojaseloste, jossa on tarkemmat tiedot henkilötietojenne käsittelystä. Vastaan mielelläni mahdollisiin lisäkysymyksiin.

Vastauksistanne kiittäen

Jaana Krankka

YAMK - opiskelija, Turun ammattikorkeakoulu.

jaana.krankka@edu.turkuamk.fi

Liite 6. Tietosuojaseloste

TIETOSUOJASELOSTE/-ILMOITUS

EU:n yleinen tietosuoja-asetus

13 ja 14 artiklat

1 Rekisterin nimi	2020-03 Turun AMK opinnäytetyö (YAMK) Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen OPN KP Teemahaastattelu
2 Rekisterin pitäjä	Turun ammattikorkeakoulu, Joukahaisenkatu 3, 20520 Turku
3 Rekisteriasioista vastaava henkilö	Jaana Krankka, työterveyshoitaja, Elinvoimaisia vuosia yrittäjyyteen ONT KP
4 Yhteyshenkilö rekisteriasioissa	Jaana Krankka, työterveyshoitaja.
5 Henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja käsittelyn oikeusperuste	Tietojen käsittelyn tarkoituksena on toteuttaa kohdassa 1 mainittu ryhmämuutoksen teemahaastattelu, jossa selvitetään kokemuksia hyvinvointia tukevan valmennusohjelman merkityksestä omaehtoisen hyvinvoinnin edistämisessä. Haastatteluun pyydetään tietoinen suostumus osallistujilta. Suostumus on saatu, kun osallistuja osallistuu haastatteluun. Käsittelyn oikeusperuste on suostumus.
6 Henkilörekisterin tietosisältö	Rekisteröidyt ovat yksittäisiä yrittäjätaustan omaavia henkilöitä (n= 11). Vastaajien tietoina tallennetaan ainoastaan kohdehenkilöiden antamat vastaukset.
7 Säännönmukaiset tietolähteet	Haastattelun tiedot saadaan rekisteröidyltä itseltään haastatteluiden vastauksista.
8 Henkilötietojen säännönmukaiset luovutukset	Tietoja ei luovuteta kyselyrekisteristä ulkopuolisille.
9 Tietojen siirtäminen EU:n tai ETA:n ulkopuolelle	Henkilötietoja ei siirretä EU:n tai ETA:n ulkopuolelle
10 Henkilötietojen säilytysajat	Haastattelujen nauhoitteet ja niistä laaditut muistiinpanot hävitetään, kun opinnäytetyö on valmis ja julkaistu.
11 Rekisteri ylläpitojärjestelmät ja suojauksen periaatteet	Rekisterin tiedot säilytetään salatussa arkistossa ja opinnäytetyön valmistuttua hävitetään tietosuojajätteen mukaisella tavalla.
12 Rekisteröidyn oikeudet ja niiden toteuttaminen	<p>Yhteyshenkilö tutkittavan oikeuksiin liittyvissä asioissa on tämän ilmoituksen kohdassa 4 mainittu henkilö.</p> <p><u>Suostumuksen peruuttaminen (tietosuoja-asetuksen 7 artikla)</u></p> <p>Sinulla on oikeus peruuttaa antamasi suostumus, mikäli henkilötietojen käsittely perustuu suostumukseen. Suostumuksen peruuttaminen ei vaikuta suostumuksen perusteella ennen sen peruuttamista suoritettujen käsittelyjen lainmukaisuuteen.</p> <p><u>Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)</u></p> <p>Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi hankkeessa</p>

	<p>ja mitä henkilötietojasi hankkeessa käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.</p> <p><u>Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)</u></p> <p>Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.</p> <p><u>Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)</u></p> <p>Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista seuraavissa tapauksissa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) henkilötietoja ei enää tarvita niihin tarkoituksiin, joita varten ne kerättiin tai joita varten niitä muutoin käsiteltiin b) peruutat suostumuksen, johon käsittely on perustunut, eikä käsitellyn ole muuta laillista perustetta c) vastustat käsittelyä (kuvaus vastustamisoikeudesta on alempana) eikä käsitellyn ole olemassa perusteltua syytä d) henkilötietoja on käsitelty lainvastaisesti; tai e) henkilötiedot on poistettava unionin oikeuteen tai jäsenvaltion lainsäädäntöön perustuvan rekisterinpitäjään sovellettavan lakisääteisen veloitteen noudattamiseksi. <p>Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.</p> <p><u>Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)</u></p> <p>Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen, jos kyseessä on jokin seuraavista olosuhteista:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) kiistät henkilötietojen paikkansapitävyyden, jolloin käsittelyä rajoitetaan ajaksi, jonka kuluessa ammattikorkeakoulu voi varmistaa niiden paikkansapitävyyden b) käsittely on lainvastaista ja vastustat henkilötietojen poistamista ja vaadit sen sijaan niiden käytön rajoittamista c) ammattikorkeakoulu ei enää tarvitse kyseisiä henkilötietoja käsitellyn tarkoituksiin, mutta sinä tarvitset niitä oikeudellisen vaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi d) olet vastustanut henkilötietojen käsittelyä (ks. tarkemmin alla) odottaessa sen todentamista, syrjäyttävätkö rekisterinpitäjän oikeudet perusteet rekisteröidyn perusteet. <p><u>Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen (tietosuoja-asetuksen 20 artikla)</u></p> <p>Sinulla on oikeus saada ammattikorkeakoululle toimittamasi henkilötiedot jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneellisesti luettavassa muodossa, ja oikeus siirtää kyseiset tiedot toiselle rekisterinpitäjälle ammattikorkeakoulun estämättä, jos käsittelyn oikeusperuste on suostumus tai sopimus, ja käsittely</p>
--	---

	<p>suoritetaan automaattisesti.</p> <p>Kun käytät oikeuttasi siirtää tiedot järjestelmästä toiseen, sinulla on oikeus saada henkilötiedot siirrettyä suoraan rekisterinpitäjältä toiselle, jos se on teknisesti mahdollista.</p> <p><u>Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)</u></p> <p>Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin ammattikorkeakoulu ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittelyyn on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää rekisteröidyn edut, oikeudet ja vapaudet tai jos se on tarpeen oikeusvaateen laatimiseksi, esittämiseksi tai puolustamiseksi. Ammattikorkeakoulu voi jatkaa henkilötietojesi käsittelyä myös silloin, kun sen on tarpeellista yleistä etua koskevan tehtävän suorittamiseksi.</p> <p><u>Oikeuksista poikkeaminen</u></p> <p>Tässä kohdassa kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti ja siitä informoidaan rekisteröityä.</p> <p><u>Valitusoikeus</u></p> <p>Sinulla on oikeus tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, mikäli katsot, että henkilötietojesi käsittelyssä on rikottu voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä.</p>
13 Tietosuojavastaavan yhteystiedot	<p>Tietosuojavaltuutetun toimisto</p> <p>Käyntiosoite: Ratapihantie 9, 6. krs, 00520 Helsinki Postiosoite: PL 800, 00521 Helsinki Vaihe: 029 56 66700 Faksi: 029 56 66735 Sähköposti: tietosuoja(at)om.fi</p>
14 Tietosuojaoselosteen tiedot	<p>Selosteen päiväys 9.3.2020</p>

